



**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**  
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR  
LA DISCRIMINACIÓN

00000147

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS

340

**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

**RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 04/2020  
EXP. CONAPRED/DGAQR/673/16/DQ/1/DF/Q673**

**PERSONA PETICIONARIA Y AGRAVIADA: 1**

**PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS,  
OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES  
DISCRIMINATORIAS: "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE  
C.V.**

**TIPO DE DISCRIMINACIÓN:** Apariencia física.

Ciudad de México, a 28 de octubre de 2020.

Visto el expediente de queja **CONAPRED/DGAQR/673/16/DQ/1/DF/Q673**, 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:

**La COMPETENCIA DEL CONAPRED PARA CONOCER, INVESTIGAR Y RESOLVER, SOBRE ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS POR CONDUCTO DE SU DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE QUEJAS.**

De conformidad con los artículos 22, fracción II, 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 15, fracción VII, 21 y 59, fracciones I y V de la Ley Federal

El artículo 22 fracción II de la LFPED establece:  
La administración del Consejo corresponde a:

I. ...  
II. La Presidencia del Consejo.

Artículo 30 de la misma Ley señala que:

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

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

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

XI Bis. Emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, así como establecer medidas administrativas y de reparación derivadas de las quejas que por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta Ley resulten y sean atribuidas a particulares, personas físicas o morales, a personas servidoras públicas federales.

• Dante No. 14, Col. Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, CDMX.  
Tel: (55) 5262 1490 ext. 5411 • www.conapred.org.mx



**2020**  
LEONA VICARIO  
MILICIA Y CULTURA FEDERAL



**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

de las Entidades Paraestatales; y 18 fracciones VII y XII, 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 Específico de Organización 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 XLVº, 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) En razón de la 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) En razón de la persona, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a un particular (persona moral), como lo es "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V. —en adelante también la Empresa—, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la LFPED.

c) En razón del 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) En razón del tiempo, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo Nacional dentro del plazo de un año establecido en los artículos 44 de la LFPED y 69 del Estatuto.

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

poderes públicos federales, teniendo la facultad de delegar dichas atribuciones a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas, y

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

2º 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 omisión o omisión de discriminación previstas en esta Ley.





391

**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

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, 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.

**II. PUNTOS CONTROVERTIDOS.**

**II.1. Hechos motivo de queja.**

El 4 de julio de 2016 se recibió en este Consejo vía correo electrónico la queja del **peticionario** [redacted] **2** —en adelante también el peticionario o el agraviado—, en la cual señaló sustancialmente lo siguiente:

Trabaja para la empresa **"UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V.**, desde hace más de 11 años, y durante los últimos 6 años ha trabajado en el turno nocturno con un horario de 22:00 a 6:00 horas, de domingo a jueves, siendo su último puesto el de [redacted] **3**

En esos 6 años, su apariencia física ha cambiado un poco, ya que tiene [redacted] **4** lo cual no ha sido impedimento para llevar a cabo las labores encomendadas por la empresa, pues todas las evaluaciones por su desempeño han tenido calificación de excelencia. Sin embargo, debido a la baja operacional en su área de trabajo, la empresa ha requerido algunos cambios, de los cuales no ha estado de acuerdo, por lo que, desde el 7 de junio de 2016, ha recibido información por parte de sus superiores de un posible cambio, el cual se ha negado a aceptar; en consecuencia, en los últimos días su apariencia física ha sido un punto central en las amenazas y posible despido, ya que la señora [redacted] **5** **gerenta**, argumenta que la empresa tiene una política de apariencia profesional que lo obliga como hombre a llevar el pelo corto y la **de** **barba** rasurada.

El 7 de junio de 2016 el señor [redacted] **6** **su supervisor**, le comentó que la empresa tuvo una auditoría y que según los resultados y la baja de operaciones aéreas, era necesario mover a algunas personas de área y le preguntó sus expectativas dentro de la empresa y si le gustaría cambiarse, por lo que le comentó que le gustaría seguir en la empresa y que deseaba un crecimiento laboral, pero que en ese momento su prioridad a corto plazo era terminar su tesis y seguir en su posición y con el mismo horario, le respondió que hablara con la señora [redacted] **7** y le comentara sus deseos y expectativas dentro de la empresa.

El 13 junio de 2016 recibió un correo por parte del supervisor [redacted] **8** en el cual le informó que recibiría una llamada de la señora [redacted] **9** **representante del área de recursos humanos**, pero no se comunicó con él e intentó hablarle sin éxito.

El 14 de junio 2016 recibió un correo de [redacted] **10** en el cual le informó que deseaba contactarlo para realizar una entrevista el 15 del mismo mes y año, a las 16:00, por lo que decidió marcarle a su teléfono para informarle de su estado de salud, pero no tuvo éxito, por lo cual no asistió a la entrevista. Al otro día recibió un nuevo correo de [redacted] **11** comunicándole que le ha sido imposible localizarlo y que deseaba contactarlo, por lo que le llamó y le informó que debido a sus actividades diarias y a un [redacted] **12** no le fue posible asistir a la entrevista, ella le dijo que podría programar la entrevista para el 17 de junio de 2016, lo cual aceptó.





El 24 de junio de 2016, la gerenta [redacted] 13 le informó todo lo que anteriormente le había comentado el supervisor [redacted] 14 sobre los posibles cambios y movimientos, por lo que le comentó sus deseos laborales y personales, y ella le dijo que eso ya lo había hablado con su supervisor y no sería posible que se quedara; además, le informó que durante su turno recibiría la visita de [redacted] 15

Ese mismo día, recibió la visita de la representante de recursos humanos, quien le dio la misma información sobre las necesidades de la empresa y le ofreció una vacante de telefonista en el área de atención a clientes, contestándole que no le interesaba ya que deseaba un cambio que le permitiera un mayor desarrollo laboral, al final ella le informó que tomaría en cuenta sus deseos.

El 27 de junio de 2016 recibió un correo de la gerenta [redacted] 16 en el que le solicitó enviara su currículum, se preparara y cumpliera las políticas de vestimenta y presentación de la empresa para las entrevistas que le iban a programar. Ese día encontró a dicha persona en la oficina y le informó que decidió esperararlo para decirle que le programó una entrevista en la sucursal de "UPS Finsa", con la representante de recursos humanos, que la vacante era para el turno nocturno y, por lo tanto, no debía tener problema con aceptarla. También le informó que otra razón por la cual lo estaba esperando, era para levantarle una acción correctiva por su falta del 16 de junio de 2016, la cual firmó y le confirmó su asistencia a la entrevista; asimismo, le hizo hincapié en que debía ir rasurado y con el cabello corto, por lo que le dijo que no haría eso, ya que no era correcto que le pidiera cambiar su aspecto físico, ella le insistió y al final le indicó que él había firmado unas políticas y le dijo "allá tú", con tono amenazante.

El 30 de junio de 2016 recibió un correo de la gerenta [redacted] 17 confirmándole el día y la hora de la entrevista con la señora [redacted] 18 representante de recursos humanos de "UPS Finsa" para el viernes siguiente a las 10:00 horas. En el correo le insistió en que se presentara según las políticas de presentación y vestimenta de la empresa.

El 1º de julio de 2016 se presentó a la entrevista con la señora [redacted] 19 sin cumplir con la instrucción de presentarse rasurado y con el cabello corto, por no estar de acuerdo con modificar su apariencia física. Durante la entrevista la señora [redacted] 20 le informó que la vacante ya se había cubierto y que en ese momento no había más disponibles. Posteriormente, intentó comunicarse con los involucrados de la segunda entrevista y no tuvo éxito, por lo cual decidió no insistir más y no presentarse en "UPS Aeropuerto". En consecuencia, el 3 de julio del 2016, recibió un correo de la gerenta [redacted] 21 en el cual le expresó su disgusto por no haber asistido a la segunda entrevista.

La inquietud por estos correos fue en aumento y durante su turno decidió entrar a la oficina de la gerenta [redacted] 22 y en su escritorio encontró un par de copias con el título de "acta administrativa", confirmando su sospecha y vio que el documento era por su desacato a la política de presentación profesional.

II.1.2. A su escrito de queja adjuntó los siguientes elementos de convicción iniciales:

- a) Una fotografía de su rostro, en la que se aprecia que [redacted] 23
- b) Correo electrónico del 7 de junio de 2016, remitido entre [redacted] 24 @ups.com para [redacted] 25 @ups.com, en el cual sustancialmente se solicitó al peticionario se comunicara con [redacted] 26 Air Import Supervisor de Ciudad de México.







392

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS

c) Correo electrónico del 13 de junio de 2016, de [redacted] 27 @ups.com para [redacted] 28 @ups.com, mediante el cual se informó al peticionario que era muy probable que le llamara [redacted] 29 del área de recursos humanos.

d) Correo electrónico del 14 de junio de 2016, de [redacted] 30 @ups.com para [redacted] 31 @ups.com, mediante el cual se informó al peticionario que había existido interés en entrevistarle al día siguiente 15 de junio de 2016.

e) Correo electrónico del 15 de junio de 2016, de [redacted] 32 @ups.com para [redacted] 33 @ups.com, mediante el cual se solicitó al peticionario que proporcionara un número telefónico para localizarlo pues había tenido problemas para hacerlo.

f) Correo electrónico del 16 de junio de 2016, de [redacted] 34 @ups.com para [redacted] 35 @ups.com, mediante el cual se informó al peticionario sobre una cita para una entrevista de trabajo el viernes 17 de ese mes y año con el área de recursos humanos a las 08:30 horas. Destaca que en el mismo se le indica que se le estuvo esperando a la anterior cita de entrevista del 15 de junio de 2016.

Asimismo, en éste consta otra secuencia de correos remitidos los días 13 de junio y 14 de junio de 2016, entre las direcciones [redacted] 36 @ups.com y [redacted] 37 @ups.com con copia a otras, entre las que se encontraba [redacted] 38 @ups.com, donde se informa sobre entrevistas de trabajo programadas al personal, entre ellas al peticionario el día 15 de junio de 2016, así como diversas instrucciones sobre la confirmación de tales entrevistas y quien las llevaría a cabo.

g) Correo electrónico del 20 de junio de 2016, de [redacted] 39 @ups.com para [redacted] 40 @ups.com, mediante el cual, al informar el peticionario que no pudo acudir a las entrevistas por una afectación de salud, se le contestó que había concluido el proceso de selección por lo que se le considerarían en otra oportunidad.

h) Tres correos electrónicos del 30 de junio de 2016, remitidos entre [redacted] 41 @ups.com y [redacted] 42 @ups.com, con copia para [redacted] 43 @ups.com y [redacted] 44 @ups.com; en los que sustancialmente se le informa y confirma sobre la programación de otra entrevista de trabajo en "UPS Finsa" para el día 1º de julio de 2016, fijada a las 10:00 horas, solicitándole al peticionario que se presentara con su curriculum y conforme a las políticas de vestimenta y presentación personal.

i) Correo electrónico del 1º de julio de 2016, de [redacted] 45 @ups.com para [redacted] 46 @ups.com, mediante el cual se informó al peticionario que no se presentó a la entrevista de ese día a las 19:00 horas que se le había agendado.





indicándole que debía haber avisado de su inasistencia en consideración a los tiempos de los demás.

J) Copia simple de acta administrativa del 1º de julio de 2016, con rótulo de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., en la que se hace constar un desacato a la política de presentación profesional por parte del peticionario, destacando que no se encuentra firmada por persona alguna, en la cual se señaló lo siguiente:

*"Como es de su conocimiento nuestra compañía cuenta con elevados estándares que la han convertido en una de las principales compañías a nivel mundial, uno de nuestros principales retos es el de fomentar un ambiente de trabajo profesional y el de trabajar en equipo.*

*El objetivo de esta acta es documentar el desacato a la política de presentación profesional de [redacted] y por tanto el incumplimiento al reglamento Interno de Trabajo.*

*Motivo: Incumplimiento al Capítulo VIII Obligaciones de los Trabajadores del reglamento Interior de Trabajo – Artículo Quincuagésimo primero – Inciso K y S.*

DOCUMENTACIÓN

\* Esta acta administrativa se le genera al empleado [redacted] derivado de que después de hacerle saber de manera verbal y vía correo electrónico que estaba incumpliendo a la política de presentación profesional [redacted] continuó sin dar cumplimiento a la misma.

*Fundamentado en el Reglamento Interno de Trabajo y derivado del incumplimiento de la política de presentación profesional por el empleado [redacted] se notifica a través de este medio que la medida disciplinaria es un día de suspensión sin goce de sueldo la noche del domingo 3 de julio de 2016 y se ejecuta de acuerdo a lo señalado por nuestro Reglamento Interior de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo."*

El acta señala como fundamento de la medida disciplinaria, el capítulo XI de medidas disciplinarias, fracción quincuagésima cuarta, del reglamento interior del trabajo de la empresa.

k) Correo electrónico del 4 de julio de 2016, de [redacted] @ups.com para [redacted] @ups.com, mediante el cual el peticionario informó que no confirmó su asistencia a la última entrevista agendada para su valoración del 1º de julio de 2016, pues tenía intención de proponer otro horario.

11.1.3. Los días 7 y 8 de julio de 2016, se recibieron en este Consejo dos correos electrónicos del peticionario quien ratificó su queja,<sup>3</sup> añadiendo sustancialmente lo siguiente:

a) El 4 de julio de 2016 en el Departamento de Transportación Aérea Aduana del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM), se presentó a laborar en su horario habitual (22:00 a 6:00 horas), en la oficina se encontraba la gerenta del área de Transportación Aérea, [redacted] después de las 22:00 horas se acercó a su lugar y le dijo que el motivo de que ella se haya quedado tan tarde en la oficina es debido a que lo estaba esperando para levantarle dos actas

<sup>3</sup> Con fundamento en los artículos 49 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 72 del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.





393

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS

administrativas, le comentó que lamentablemente no estaba disponible la representante de recursos humanos pero que de igual manera ella las levantaría.

La primera, por no cumplir con las políticas internas de la empresa UPS México sobre la presentación profesional. Argumentando que el **54** no daban una imagen profesional de la empresa y por tal motivo sería sancionado con un día de suspensión sin goce de sueldo.

La segunda acta administrativa fue por desacato a dos órdenes de presentarse fuera de su horario de trabajo a dos entrevistas de trabajo.

Indicó que él se negó a firmarlas y afirmando que la política de presentación profesional es discriminatoria y por tal motivo no tenían derecho a descontarle un día y que no iba a **55**. Ella argumentó que la política tiene más de cien años y, por lo tanto, debía respetarla ya que al momento de su contratación la había aceptado.

La segunda acta tampoco la firmó y argumentó que estaba fuera de su horario de trabajo y no confirmó ninguna cita. La gerenta **56** le dijo que no podía obligarlo a firmar las actas y que hablaría con recursos humanos y que lo mantendría informado.

b) El martes 5 de julio de 2016 estando en el Departamento de Transportación Aérea Aduana del AICM, recibió un correo de la gerenta **57** solicitándole ajustar sus actividades para poder reunirse el viernes 8 de julio de 2016. Le respondió el mensaje y le informó que no podría asistir el viernes, le propuso entonces reunirse el jueves 7 de julio de 2016 a las 21:00 horas o el viernes posterior a las 20:00 horas. Ella le propuso darle el jueves libre y así poder presentarse a la hora señalada.

El miércoles 6 de julio de 2016 en el Departamento de Transportación Aérea Aduana del AICM recibió respuesta, vía correo electrónico, confirmando la cita para el jueves 7 de julio a las 21:00 horas.

El jueves 7 de julio de 2016, llegó a su lugar de trabajo a las 20:45 para la reunión acordada. La misma comenzó a las 21:30 con la gerenta **58** el supervisor **59** y la representante del área de recursos humanos de la empresa **60**

**61** comenzó a explicarle la importancia de la política de presentación profesional y el alcance que tiene la empresa para solicitar que los empleados la cumplan. Él le dijo que la política mencionada no era correcta sino discriminatoria y excluyente y, por tal motivo, no pensaba acatarla.

La representante de recursos humanos, le contestó que la empresa busca dar una buena imagen con los clientes y, por lo tanto, no podía permitirle usar el **62** por lo que le levantaría un acta administrativa y le descontaría un día.

No firmó el acta y argumentó no estar de acuerdo con la misma por lo que la segunda acta sobre un desacato a una orden tampoco la firmó.

Adicionalmente, **63** le informó que, a partir del 18 de julio de 2016, su horario cambiaría, por lo cual dejaría de trabajar de domingo a jueves de 22:00 a 06:00 horas para pasar a un horario de lunes a viernes de 07:00 a 17:00 horas y que debía presentarse de acuerdo a las políticas de presentación profesional.

Por lo que él indicó que no firmaría la notificación ya que primero debía analizar si le era conveniente y que, en caso de aceptar el cambio, no debía estar condicionado a modificar su apariencia física.





64 le dijo que no podía hacer nada al respecto ya que las políticas son claras en cuanto a la imagen.

Ante su negativa para firmar las actas y la notificación, 65 le informó que llamaría a dos testigos para hacer constar que fue notificado por el área de recursos humanos sobre las actas y la notificación de cambio de horario.

Al final de la reunión expuso sus argumentos y les informó su sentir sobre las acciones en su contra llevadas a cabo por la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V.

**II.1.4.** El 11 de julio de 2016 se estableció comunicación telefónica con el peticionario quien añadió sustancialmente las siguientes consideraciones de hechos:

Desde hace 6 años tiene 66 y no había tenido ningún problema con la empresa; sin embargo, a partir del 7 de junio de 2016 empezaron unos cambios en la empresa de lo cual fue informado, pero no los aceptó ya que no convenían a sus intereses, por lo que desde ese momento la gerenta de transportación área 67 empezó a fijarse en su apariencia física, diciéndole que tenían que ir con el cabello corto y rasurado, por políticas de presentación profesional, por lo que le levantó una acta administrativa

Cabe señalar, que fue cambiado de horario por lo que tenía que ir a trabajar de acuerdo a las políticas de presentación profesional.

*Handwritten mark*

Por los hechos y elementos anteriores, el 13 de julio de 2016 se radicó el expediente de queja bajo el número **CONAPRED/DGAQR/673/16/DQ/I/DF/Q673**, siendo calificado como un presunto acto de discriminación motivado por apariencia física<sup>4</sup> el día 22 del mismo mes y año.

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

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

**II.2.1** El 11 de julio de 2016, mediante el oficio 04505,<sup>5</sup> se remitió solicitud de informe y medida cautelares dirigido a la persona propietaria y/o representante legal de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., para que se manifestara sobre los hechos materia de queja, solicitándole la adopción de las siguientes medidas cautelares:

- a) Se tomaran las medidas necesarias para el cese de cualquier acto presuntamente discriminatorio o de violencia en agravio del peticionario con motivo de su apariencia física;
- b) Se evitara cualquier conducta discriminatoria en contra del peticionario proporcionándole un trato digno;

<sup>4</sup> 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 II) y XXVI), 20 fracción XLIV, 43 y 63 Cuáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y 79, fracción I, del Estatuto Orgánico de este Consejo Nacional.

<sup>5</sup> El 12 de julio de 2016 fue notificado.







394

c) Se le permitiera al peticionario acudir a su trabajo conforme a su libre expresión física evitando cualquier tipo de restricción por algún motivo prohibido de discriminación, y

d) Se omitiera cualquier tipo de represalia en su contra que pudiera violentar sus derechos humanos.

Adicionalmente se requirió un informe sobre cinco preguntas específicas consistentes en:

1. Indicar el motivo por el cual, de acuerdo al dicho del peticionario, se le solicitó acudir a trabajar rasurado y con el cabello corto.
2. Señalar si para la empresa la apariencia física del peticionario era un impedimento para la realización de sus actividades laborales asignadas.
3. Mencionar la razón por la cual se le levantaron actas administrativas.
4. Informar qué política de presentación profesional de la empresa estaba incumpliendo el peticionario.
5. Proporcionar las políticas de presentación profesional de la empresa.

Asimismo, se solicitó que el contenido de dicho documento se hiciera extensivo a su personal, la señora **68** gerente de transportación aérea, y a la señora **69** representante del área de recursos humanos.

**II.2.2.** El 15 de julio de 2016 se recibió un escrito de respuesta a las medidas cautelares solicitadas por este Consejo, suscrito por Ana Gabriela Núñez Rodríguez, en su carácter de apoderada legal general<sup>6</sup> de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., —en adelante también la apoderada o representante legal de la empresa—, así como por **70** y **71**

En el mismo, sustancialmente negaron todos y cada uno de los hechos manifestados por el peticionario y señalaron el respeto irrestricto a sus derechos humanos y laborales.

**II.2.3.** El 26 de julio de 2016<sup>7</sup> se recibió informe de los hechos materia de queja suscrito por la apoderada legal de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., así como por **72** y **73** quienes de forma genérica negaron de forma lisa y llana haber cometido actos de discriminación en agravio del peticionario y reiteraron su voluntad para

<sup>6</sup> Personalidad acreditada mediante el Instrumento notarial 32,054, pasado ante la fe del licenciado Ponciano López Juárez, Titular de la Notaría Pública número 222 del Distrito Federal, hoy Ciudad de México, remitido en original a este Consejo para su cotejo el día 11 de agosto de 2016 y devuelto en comparecencia de fecha 24 de agosto del mismo año.

<sup>7</sup> Encontrándose dentro del plazo legal establecido por el artículo 63 Quintus de la LFPED.





participar en el procedimiento conciliatorio, no manifestándose respecto de la información específica requerida por este Consejo.

**II.2.4.** El 11 de agosto de 2016 se informó al peticionario el contenido del informe, quien señaló que ya no lo hostigaban en ese momento y que tampoco le mandaban correos respecto de su imagen personal; asimismo, expresó que su pretensión para conciliar era que se eliminara la política que habla sobre la imagen del trabajador en el reglamento interno de la empresa, particularmente la que establecía la obligación de tener el cabello corto y la barba rasurada en el caso de los hombres.

**II.2.5.** El 24 de agosto de 2016 se presentó en las instalaciones de este Organismo la representante legal de la empresa, quien solicitó consultar las constancias del expediente de queja, lo cual hizo, elaborándose la correspondiente acta circunstanciada en la que se dio fe de ello.<sup>8</sup>

**II.2.6.** El 26 de agosto de 2016 se inició el procedimiento conciliatorio, lo cual se notificó mediante el oficio 5726<sup>9</sup> al peticionario y mediante el oficio 5727<sup>10</sup> a la apoderada legal de la empresa.

**II.2.7.** El 20 de octubre de 2016 se desahogó la audiencia de conciliación inicial<sup>11</sup> en la que se propusieron las medidas de solución iniciales;<sup>12</sup> no obstante, la representante legal de la empresa solicitó su diferimiento a efecto de analizar las propuestas.

**II.2.8.** El 24 de octubre de 2016 se recibió correo electrónico del peticionario, en el cual adjuntó un fragmento correspondiente al reglamento interno de la empresa, en el cual constaba lo siguiente:

*" Artículo SEXAGESIMO TERCERO.- La empresa aplicará las siguientes sanciones directas a los Trabajadores y Empleados que no cumplan con las medidas de presentación, higiene y disciplina para el uso de uniformes, mismos que deberán portarse completos, mantener aseado el calzado, (personal masculino) corte de cabello corto, bigote por debajo de las comisuras de los labios, prohibición del uso de barba, patillas que superen el lóbulo de la oreja, etc., así como las enumeradas en los estatutos de presentación personal.*

Primera ocasión	Amonestación verbal con copia al expediente del trabajador.
Segunda ocasión	Aviso de Advertencia de suspensión.
Tercera ocasión	Suspensión de 1-3 días.

<sup>8</sup> Con fundamento en el artículo 63 Bis de la LFPED.

<sup>9</sup> El cual se notificó, vía correo electrónico, el 31 de agosto de 2016.

<sup>10</sup> El 23 de septiembre de 2016, fue recibido físicamente por Ana Gabriela Núñez Rodríguez, previos intentos de notificación.

<sup>11</sup> Previamente acordada con las partes el 10 de octubre de 2016.

<sup>12</sup> Consistentes en: 1. Realizar por la empresa una carta compromiso estableciendo el compromiso de respetar el derecho al trabajo de todos los trabajadores sin que se establezca una política de presentación de imagen personal, 2. Se girara una circular al personal de la empresa reiterando el respeto a todo el personal con independencia de su presentación personal, 3. La colocación de carteles alusivos a la no discriminación y 4) Que el personal de recursos humanos participara en curso de sensibilización respecto del derecho a la no discriminación.





395

Cuarta ocasión	Suspensión de 3-6 días.
Quinta ocasión	Rescisión de Contrato. <sup>13</sup>

**II.2.9.** El 27 de octubre de 2016 se continuó con el desahogo de la audiencia de conciliación, en la cual se retomaron las propuestas de solución expresadas por el peticionario; sin embargo, no se logró un acuerdo entre las partes.

**II.2.10.** Ese mismo día, se recibió correo electrónico del peticionario, en el cual manifestó que después de concluida la audiencia de conciliación y tras haber dejado las instalaciones del Consejo, la apoderada legal de la empresa le informó que a partir de ese momento ya no tenía ninguna relación laboral con "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V.; por lo anterior, personal del Organismo le brindó la orientación jurídica correspondiente.<sup>13</sup>

**II.2.11.** El mismo 27 de octubre de 2016 se gestionaron medidas cautelares a favor el peticionario, entablándose comunicación telefónica<sup>14</sup> con la apoderada legal de la empresa, con quien previo conocimiento de lo informado por éste, se le requirió la adopción de tales medidas, mismas que también fueron remitidas mediante el oficio 7056<sup>15</sup>, consistiendo en las siguientes:

- a) De inmediato, de ser el caso, cesar cualquier conducta presuntamente discriminatoria en agravio del peticionario con motivo de la interposición de la presente queja y/o su apariencia física, o cualquier otro motivo;
- b) Como efecto de lo anterior, se le proporcionara al peticionario un trato digno, respetuoso y un ambiente laboral libre de violencia;
- c) Garantizar el derecho al trabajo al peticionario evitando cualquier acción restrictiva relacionada con la interposición de la presente queja y/o su apariencia física, y
- d) Evitar cualquier tipo de represalia en agravio del peticionario por la interposición de la queja.

**II.2.12.** El 31 de octubre de 2016 se recibió correo electrónico del peticionario, confirmando que hasta ese momento se había presentado a trabajar de forma normal; no obstante, el 1º de noviembre de 2016 informó que al presentarse en su jornada el día anterior, se le había impedido por personal de seguridad al acceso a su oficina por órdenes de su

<sup>13</sup> De conformidad con el artículo 51 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>14</sup> De conformidad con los artículos 63 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 61, fracciones VI y XIV del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

<sup>15</sup> El cual se notificó el 28 de octubre de 2016, vía correo electrónico, y fue recibido físicamente el 31 de octubre de 2016 por la representante legal.





supervisor **74** Por lo anterior, solicitó ser canalizado a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.<sup>16</sup>

**II.2.13.** El 3 de noviembre de 2016 se recibió escrito de respuesta a las medidas cautelares emitidas, suscrito por la apoderada legal de la empresa, en el que negó de forma lisa y llana la comisión de actos y hechos discriminatorios en contra del peticionario; sin embargo, omitió manifestarse respecto de los motivos o hechos relativos al despido del peticionario.

**II.2.14.** El 3 de noviembre de 2016 se recibió en este Organismo un escrito signado por el peticionario a través del cual manifestó sustancialmente lo siguiente:

El 27 de octubre de 2016, una vez que se concluyó la diligencia conciliatoria, una vez que la apoderada y el hoy denunciante nos encontrábamos fuera del Consejo, la representante de la empresa me comunica de forma verbal: **75** desde este momento te informo que dejas de ser trabajador de UPS México, por lo cual me pondré en comunicación contigo para resolver lo de tu liquidación". El suscrito pidió una explicación sobre dicha decisión y la apoderada sólo se limitó a decir: "sólo te puedo decir que no es por esta queja, sino por otras circunstancias, te pido estés al pendiente de tu teléfono para resolver lo de tu liquidación y ya concluir con todo esto."

Habiendo solicitado vacaciones los días 26 y 27 de octubre, en fecha domingo 30 de octubre del 2016, me presenté a trabajar en mi centro de trabajo en razón de que no recibí llamada alguna sobre arreglar mi liquidación o despido, siento que ese día ingresé a cumplir con mis deberes laborales de forma y horario normal.

El día 31 de octubre del 2016 el personal de seguridad me impidió el ingreso a mi área de trabajo, argumentando que se les había dado la orden e indicación de que no se me permitiera el ingreso, en razón de que ya no era trabajador de UPS pues estaba despedido.

Desconozco la razón o los motivos que motivaron mi despido, la empresa para la que laboraba no se ha comunicado conmigo para dárme las. Lo cual además de corresponder a un despido injustificado, el cual se hará valer ante la autoridad competente,<sup>17</sup> también este acto por parte de UPS México viola de forma flagrante las medidas cautelares dictadas por este Consejo.

**II.2.15.** El 4 de enero de 2017 se inició la etapa de investigación; por lo que, mediante los oficios números 95<sup>18</sup> y 96,<sup>19</sup> fueron notificados respectivamente al peticionario y la apoderada legal de la empresa, solicitando que remitieran las pruebas que a su derecho conviniera y requiriendo la siguiente información a cargo de la empresa, consistente en:

- a) Indicar el motivo y fundamento legal por el que fue despedido el peticionario;
- b) Indicar si en la empresa existía alguna política de presentación profesional o imagen para las personas trabajadoras;

<sup>16</sup> Gestión realizada mediante el oficio 7161, remitido el mismo día, mediante el que se solicitó la colaboración correspondiente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; misma que remitió el informe de la gestión realizada el 12 de diciembre de 2016.

<sup>17</sup> Procedimiento laboral de cuyo inicio informó el peticionario a este Consejo el día 14 de diciembre de 2016.

<sup>18</sup> El 5 de enero de 2017, fue enviado vía correo electrónico siendo acusado de recibido el 16 de enero de 2017, a través del mismo medio.

<sup>19</sup> El 13 de enero de 2017, se notificó de manera física.







346

- c) Remitir copia del acta administrativa que se le levantó al peticionario el 1 de julio de 2016, y
- d) Remitir copia del reglamento interno.

**II.2.16.** El 16 de enero de 2017 se remitió vía correo electrónico, escrito del peticionario, en el cual informó que la empresa le oficializó su despido el día 22 de noviembre de 2016;<sup>20</sup> adicionalmente, remitió como prueba un archivo electrónico relativo al reglamento interior de trabajo de la empresa de fecha 19 de mayo de 1994:

Del contenido del reglamento, relativo a las disposiciones sobre imagen personal, destaca que el artículo QUINCUAGÉSIMO PRIMERO, inciso S), establece que: "Los Empleados están obligados a presentarse a sus labores con las características de presentación solicitadas por la Empresa". Por su parte, el artículo SEXAGÉSIMO TERCERO, puntualiza obligatorio al personal masculino, so pena de sanciones: "el corte de cabello corto, bigote por debajo de las comisuras de los labios, prohibición del uso de barba, prohibición de patillas que superen el lóbulo de la oreja, etc., además de las señaladas en los estatutos de presentación del personal."

**II.2.17.** Los días 19, 20 y 23 de enero de 2017 se recibieron escritos<sup>21</sup> de ofrecimiento de pruebas del peticionario, en el que se señalaron como tales, los siguientes:

- a) Documental privada consistente en el contrato laboral por tiempo indeterminado firmado el 1º de marzo de 2016 entre [redacted] 76 [redacted] y la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., en el cual se le reconoció expresamente una antigüedad al servicio de la misma a partir del 12 de enero de 2004.<sup>22</sup>
- b) Confesional a cargo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., por conducto de su representante legal.
- c) Confesional a cargo de [redacted] 77 [redacted] persona involucrada en los hechos al actuar como representante del departamento de recursos humanos de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V.
- d) Confesional a cargo de [redacted] 78 [redacted] persona involucrada en los hechos al actuar como gerenta de operaciones de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V.

<sup>20</sup> Lo cual volvió a puntualizar en su escrito de 20 de enero de 2017, presentado a este Consejo, indicando que personal de seguridad se le comunicó impidiéndole el acceso con la amenaza del uso de la fuerza, por órdenes de la representante legal de la empresa.

<sup>21</sup> El cual se remitió inicialmente vía correo electrónico y se presentó físicamente el 20 de enero de 2017 en la ventanilla de recepción de este Consejo, de igual manera se presentó escrito complementarios el día 23 de enero del mismo año.

<sup>22</sup> El cual fue debidamente presentado en original y cotejado el día 20 de enero de 2017 ante personal de este Consejo.





e) Testimonial a cargo de [redacted] **79** persona involucrada en los hechos al actuar como jefe inmediato y supervisor dentro de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V.

f) Documental privada consistente en original del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V. que le fue entregado al momento de ser contratado.<sup>23</sup>

g) Copia del acta administrativa del 1º de julio de 2016 levantada en su contra por la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., con motivo del incumplimiento a la política de presentación e imagen profesional enunciada en el punto II.1.2 de esta determinación.

h) Impresiones de mensajes de correo electrónicos enumerados en el punto II.1.2. de la presente determinación. No obstante, añadió el siguiente:

Correo electrónico del 27 de junio de 2016 remitido por [redacted] **80** @ups.com al peticionario, con copia a [redacted] **81** @ups.com, donde le informa que de acuerdo a lo anteriormente hablado le enviará su curriculum y se preparara conforme a las políticas de vestimenta y presentación profesional.

*Handwritten mark*

i) Fotografía del peticionario.

j) La prueba de reconocimiento de contenido y firma del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V.

k) La prueba de reconocimiento de contenido y firma del acta administrativa del 1º de julio de 2016 que se le levantó en su contra con motivo del incumplimiento a la política de presentación de la empresa.

l) Gafete con fotografía<sup>24</sup> con número de empleado [redacted] **82** expedido a favor del peticionario por "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., reconociéndose fotografía del peticionario y observándose que porta [redacted] **83**

m) Gafete con fotografía<sup>25</sup> con número de empleado [redacted] **84** expedido a favor del peticionario por la Autoridad Aduanera de la Administración General de Aduanas en fecha 19 de octubre de 2007, en el cual se hace constar que es empleado de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., adscrito al Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, reconociéndose fotografía del peticionario.

<sup>23</sup> El cual fue debidamente presentado en original y cotejado el día 20 de enero de 2017 ante personal de este Consejo.

<sup>24</sup> El cual fue debidamente presentado en original y cotejado el día 23 de enero de 2017 ante personal de este Consejo.

<sup>25</sup> El cual fue debidamente presentado en original y cotejado el día 23 de enero de 2017 ante personal de este Consejo.





397

**II.2.18.** El 23 de enero de 2017 se recibió en este Organismo escrito del peticionario al que adjuntó en sobre cerrado con un pliego de posiciones que la empresa debería absolver.

**II.2.19.** El 27 de enero de 2017 se recibió en este Consejo el escrito suscrito por la apoderada legal de la empresa atendiendo la notificación de investigación y solicitud de informe complementario, en donde nuevamente negó de forma general los hechos materia de la queja y sustancialmente añadió lo siguiente:

*"UPS SCS (MÉXICO), S.A. DE C.V., no despidió ni ha despedido jamás al peticionario de su empleo, ni justificada ni injustificadamente.*

*Se niega que en UPS SCS (MÉXICO), S.A. DE C.V., exista alguna política de presentación profesional para sus trabajadores.*

*UPS SCS (MÉXICO), S.A. DE C.V. no levantó al peticionario un acta administrativa de fecha 01 de julio de 2016.*

RECIBIDO  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS  
17/01/2017

*UPS SCS (México), S.A. de C.V. no cuenta con Reglamento Interno".*

Señaló únicamente como elementos de prueba de su representada, la instrumental de actuaciones y la presuncional en su doble aspecto, legal y humano.

**II.2.20.** El 26 de abril del 2017 se recibió escrito del peticionario en el que sustancialmente informó sobre la existencia de un procedimiento laboral seguido ante la Junta Especial No. 3 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, entablado en contra de la empresa, por lo que solicitó se informara sobre la existencia del presente procedimiento.

**II.2.21.** El 6 de septiembre de 2017 este Consejo emitió el acuerdo de admisión de pruebas correspondiente, por lo que mediante los oficios Quejas-3578-17<sup>26</sup> y Quejas-3579-17<sup>27</sup>, se notificó respectivamente al peticionario y a la apoderada legal de la empresa, sin que alguna de las partes realizara manifestación respecto de las ofrecidas por la contraria en el plazo legal otorgado para tal efecto.

**II.2.22.** Previas gestiones,<sup>28</sup> mediante oficios números Quejas-3658-17, Quejas-3661-17 y Quejas-3662-17 del 13 de septiembre de 2017, se citó<sup>29</sup> al desahogo de confesionales y testimonial respectivamente a las siguientes personas:

██████████ gerente de operaciones aéreas de la empresa;	85
representante de recursos humanos de la empresa, e	86
supervisor del área donde laboraba el peticionario dentro de la empresa.	87

<sup>26</sup> El 8 de septiembre de 2017, fue notificado el peticionario vía correo electrónico, por así autorizarlo expresamente.  
<sup>27</sup> El 14 de septiembre de 2017, fue recibido en el domicilio legal de la Empresa por quien se identificó como ██████████ 88  
<sup>28</sup> Mediante oficios de fechas 07 de septiembre de 2017, los cuales no pudieron notificarse porque las personas destinatarias de la Empresa se encontraban adscritas a otras sedes de la misma.  
<sup>29</sup> Las personas destinatarias fueron citadas el 15 de septiembre de 2017, siendo notificados los oficios correspondientes a la sucursal a la cual se encontraban asignadas, tal como consta en el acuse correspondiente.





**II.2.23.** Previa cancelación de la audiencia de desahogo de pruebas programada para el 20 de septiembre de 2017,<sup>30</sup> el 25 de septiembre de 2017 se presentó escrito del peticionario solicitando la regularización del procedimiento a efecto de que se designara nueva fecha, por lo que la misma fue reprogramada para el día 19 de octubre de 2017 con acuerdo de las partes.

**II.2.24.** El 26 de septiembre de 2017 fecha señalada para la audiencia de desahogo de la prueba testimonial a cargo del supervisor [REDACTED] 89 se hizo constar que dicha persona no se presentó a la diligencia señalándose el día 18 de octubre de 2017 como nueva fecha para su desahogo.

**II.2.25.** El 27 de septiembre de 2017 se llevó a cabo el desahogo de la prueba confesional de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V., por conducto de su representante legal, la licenciada Roxana Yanira Hoffmann Arias, quien absolvió posiciones en los siguientes términos:

a) Se desahogó inicialmente el pliego de posiciones presentado el día 20 de enero de 2017, calificándose como legales las siguientes que se transcriben tal como las enumeró el oferente:

1. Qué usted conoce al señor [REDACTED] 90  
R= No.

5. Que usted sabe que el señor [REDACTED] 91 fue designado a prestar sus servicios a su representada dentro de las instalaciones federales que dicha empresa tiene ubicadas en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.  
R= No.

6. Que usted sabe que, para ingresar a desempeñar sus labores, el señor [REDACTED] 92 dentro de las instalaciones que su representada tiene ubicadas en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México es necesario presentar y portar en todo momento un gafete oficial.  
R= No.

7. Que, en relación a la anterior, usted sabe que la Administración General de Aduanas del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México le expidió al señor [REDACTED] 93 un gafete, el cual es necesario presentar y portar en todo momento dentro de las instalaciones de su representada que se encuentran en el aeropuerto internacional de la Ciudad de México por ser un área Federal.  
R= No.

10. Que usted sabe, que cuando fue contratado el señor [REDACTED] 94 por su representada, le fue entregado el reglamento interior de trabajo por su representada.  
R= No.

11. En relación a lo anterior, que usted conoce el contenido de ese reglamento interior de trabajo, el cual es emitido por su representada.  
R= No.

<sup>30</sup> En atención al mismo acontecido el 19 de septiembre de 2017, motivo por el cual las instalaciones de este Consejo fueron cerradas para su debida inspección y salvaguarda en atención a la protección civil del personal y las personas usuarias.







**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

12. Que usted sabe en relación a la anterior, que el reglamento interior de trabajo que su representada le entregó al señor [REDACTED] 95 dentro de su contenido, en el artículo sexagésimo tercero contiene medidas de presentación, higiene y disciplina.  
R= No.

13. Que usted sabe en relación a la anterior, que el reglamento interior de trabajo que su representada le entregó al señor [REDACTED] 96 dentro de su contenido, en el artículo sexagésimo tercero, obliga al personal masculino a mantener el corte de cabello corto, bigote por debajo de las comisuras de los labios y prohíbe el uso de barba.  
R= No.

14. Que usted sabe, en relación a la anterior, que el reglamento interior de trabajo que su representada le entregó al señor [REDACTED] 97 dentro de su contenido, en el artículo sexagésimo tercero contiene las sanciones a los trabajadores y empleadas que no cumplan con las medidas de presentación.  
R= No.

18. Que usted sabe que en relación a lo anterior, que el señor [REDACTED] 98 no estuvo de acuerdo con esas medidas.  
R= No.

21. Que usted sabe en relación a las anteriores, que con fecha 1 de julio de 2016, su representada le levantó un acta administrativa al señor [REDACTED] 99.  
R= No.

22. En relación a la anterior, que usted sabe que ese acta consistió en darle aviso de la sanción a que era acreedor el señor [REDACTED] 100 por no dar cumplimiento a las medidas de presentación profesional de la empresa [REDACTED] 101.  
R= No.

23. En relación a la anterior, que usted sabe que el señor [REDACTED] 102 inició con fecha 4 de julio de 2016, una queja en contra de su representada por actos de discriminación ocasionados en su persona ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).  
R= No.

24. En relación a la anterior, que usted sabe que le fue notificada a su representada dicha queja con fecha 11 de julio de 2016.  
R= No.

25. En relación a la anterior, que usted sabe que el motivo de esa queja fueron los actos discriminatorios de los que fue objeto el señor [REDACTED] 103 por su representada.  
R= No.

b) Posteriormente, se procedió al desahogo de las posiciones adicionales exhibidas por el peticionario el día 27 de septiembre de 2017, dirigidas también a la licenciada Hoffmann Arias, representante legal de la empresa, calificándose como legales las siguientes que se transcriben tal como las enumeró el oferente:

6. Que usted sabe que el señor [REDACTED] 104 fue designado a prestar sus servicios a su representada "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V.,





**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

dentro de las instalaciones federales que dicha empresa tiene ubicadas en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.  
R= No.

10. Que usted sabe que el señor **105** se presentaba a su lugar de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V. (en las que fue asignado), con el **106**  
R= No.

23. Que usted sabe que su representada con fecha 1º de julio de 2016, levantó acta administrativa al señor **107** por incumplir la política de presentación profesional de su representada (cabello corto y sin barba).  
R= No.

24. En relación a la anterior, que usted sabe que su representada con intervención de su gerente de operaciones aéreas **108** el supervisor de importaciones **109** **110** la representante del departamento de recursos humanos **111** intervinieron en la expedición del acta administrativa levantada al señor **111**  
R= No.

25. En relación a la anterior, que usted sabe que su representada sancionó al señor **112** con un día de suspensión sin goce de sueldo, por incumplir a la política de presentación profesional **113**  
R= No.

26. En relación a la anterior, que usted sabe que dicha sanción fue ordenada por su representada en el acta administrativa de fecha 1º de julio de 2016, levantada al señor **114**  
R= No.

27. En relación a la anterior, que usted sabe que dicha sanción se ejecutó el domingo 3 de julio de 2016.  
R= No.

33. Que usted sabe que la política de vestimenta y presentación profesional que le exigió su representada al señor **115** para laborar y acudir a las entrevistas de trabajo, se encuentran contenidas en su reglamento interior de trabajo.  
R= No.

34. Que usted sabe que su representada cuenta con un reglamento interior de trabajo que aplica a sus trabajadores.  
R= No.

35. Que usted conoce el contenido del reglamento interior de trabajo de su representada.  
R= No.

36. Que usted sabe que el artículo sexagésimo tercero del reglamento interior de trabajo de su representada obliga al personal masculino a mantener el corte de cabello corto, bigote por debajo de las comisuras de los labios y prohíbe el uso de barba.  
R= No.

37. Que usted sabe que el artículo sexagésimo tercero del reglamento interior de trabajo de su representada contiene medidas de presentación, higiene, disciplina y sanciones por incumplir las medidas de presentación profesional de sus trabajadores.





399

R= No.

38. Que usted sabe que el reglamento interior de trabajo de su representada dentro de su contenido, en el artículo sexagésimo tercero contiene sanciones a los trabajadores y empleados que no cumplan con las medidas de presentación.

R= No.

51. Que usted sabe que como medida cautelar a la queja instaurada por el señor [redacted] 116 se le ordenó a su representada le permitiera acudir a trabajar con [redacted] 117 y se evitara cualquier tipo de restricción por algún motivo, y se le garantizara la permanencia en el empleo así como el pleno respeto de sus derechos laborales.

R= No.

c) En la misma audiencia, se informó al peticionario su derecho a reformular posiciones de manera verbal, declinando tal acción, pero solicitó que se pusiera a la vista de la absolvente el reglamento interior de trabajo que consta en el expediente de queja, a efecto de que indicara si reconocía dicho documento; por lo que, una vez que su puso a la vista de la representante legal de "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V. el reglamento en cuestión manifestó no reconocerlo.

d) Finalmente, para mejor proveer y actuando de oficio este Organismo, preguntó a la representante legal de "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V. lo siguiente:

1. ¿Indique si una de las medidas impuestas por parte de su representada para los hombres es acudir con el cabello corto y sin barba?

R= No.

11.2.26. El mismo 27 de septiembre de 2017 se procedió a realizar el desahogo de la prueba confesional a cargo de [redacted] 118 representante del área de recursos humanos de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., la cual absolvió posiciones en los términos siguiente:

a) Se desahogó inicialmente el pliego de posiciones presentado el día 27 de septiembre de 2017, calificándose como legales las siguientes que se transcriben tal como las enumeró el oferente:

1. Que usted conoce al señor [redacted] 119

R= Sí.

2. Que usted conoce a la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V.

R= Sí.

3. Que usted trabaja para la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., como representante del departamento de recursos humanos.

R= Sí.

9. Que usted sabe que el señor [redacted] 120 fue designado a prestar sus servicios dentro de las instalaciones federales de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., ubicadas en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.

R= Sí.





13. Que usted sabe que el señor **121** se presentaba a su lugar de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., en las que fue asignado con el **122**  
R= Sí sabía, sí.

28. Que usted sabe que el señor **123** se presentó a la entrevista de trabajo que se le agendó el 1º de julio de 2016 en "UPS Finsa" a las 10:00 hrs., con el **124**  
R= Desconozco, no fui yo quien contrató.

29. Que con fecha 1º de julio de 2016 usted estuvo presente y participó en el acta administrativa que le fue levantada al señor **125** en su horario de trabajo por incumplir la política de presentación profesional de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V. (cabello corto y sin barba).  
R= No.

30. En relación a la anterior, que usted sabe, por haber estado presente, que se le impuso como sanción al señor **126** un día de suspensión sin goce de sueldo en el acta administrativa que se le levantó el 7º de julio de 2016.  
R= No.

34. Que usted sabe que las políticas de vestimenta y presentación profesional de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., se encuentran contenidas en su reglamento interior de trabajo.  
R= Sí.

35. Que usted sabe que "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., cuenta con un reglamento interior de trabajo que aplica a sus trabajadores.  
R= Sí.

36. Que usted conoce el contenido del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V.  
R= Sí.

37. Que usted sabe que el artículo sexagésimo tercero del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., obliga al personal masculino a mantener el corte de cabello corto, bigote por debajo de las comisuras de los labios y prohíbe el uso de barba.  
R= No.

38. Que usted sabe que el artículo sexagésimo tercero del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., contiene medidas de presentación, higiene, disciplina y sanciones por incumplir las medidas de presentación profesional de sus trabajadores.  
R= Sí.

39. Que usted sabe que el reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V., en el artículo sexagésimo tercera contiene sanciones a los trabajadores y empleadas que no cumplan con las medidas de presentación.  
R= No.

40. Que usted sabe que las sanciones a las que se refiere la posición anterior van desde una amonestación a la rescisión del contrato laboral.  
R= Sí, sé que hay medidas.







400

**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

47. Que usted en reiteradas ocasiones le manifestó al señor [REDACTED] 127 que debía presentarse a laborar con el cabello corto y sin barba.  
R= No.

48. Que usted en reiteradas ocasiones le manifestó al señor [REDACTED] 128 que debía presentarse a las entrevistas de trabajo agendadas por usted, con cabello corto y sin barba.  
R= No.

51. Que usted sabe que el señor [REDACTED] 129 con fecha 4 de julio de 2016, inició una queja en contra de usted y de la empresa "UPC SCS (MÉXICO) S.A. de C.V., por actos de discriminación ocasionados en su persona ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.  
R= No, recientemente.

52. Que los actos discriminatorios ocasionados por usted al señor [REDACTED] 130 consistieron en insistirle en reiteradas ocasiones que debería presentarse a laborar y a las entrevistas de trabajo que se le agendaron con el cabello corto y sin barba con el fin de cambiar su apariencia física, so pena de ser sancionado con la pérdida de su derecho al trabajo.  
R= No.

56. Que usted sabe que como medida cautelar a la queja instaurada por el señor [REDACTED] 131 se solicitó a la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V. le permitiera acudir a trabajar con [REDACTED] 132 y se evitara cualquier tipo de restricción por algún motivo de discriminación y se garantizara la permanencia en el empleo, así como el pleno respeto de sus derechos laborales.  
R= Desconocía.

b) Posteriormente, en la misma audiencia se procedió al desahogo de las posiciones adicionales realizadas por el peticionario y su abogado autorizado, a cargo de la misma señora [REDACTED] 133 representante del área de recursos humanos de la empresa, calificándose como legales las siguientes que se transcriben tal como se manifestaron:

1. Que nos diga la compareciente si agendó varias citas al señor [REDACTED] 134 a fin de cambiar su lugar de trabajo.  
R= Sí.

2. Que nos indique la compareciente si agendó varias citas al señor [REDACTED] 135 a fin de cambiar su puesto de trabajo.  
R= No.

3. Que nos indique si se entrevistó con el señor [REDACTED] 136 para informarle que sería removido de su lugar de trabajo.  
R= No.

4. Que nos indique si se entrevistó con el señor [REDACTED] 137 para informarle que sería removido de su puesto de trabajo.  
R= No.

5. En relación a las anteriores, que nos indique si envió correos electrónicos al señor [REDACTED] 138 para informarle sobre las citas que le agendó a fin de cambiar su lugar de trabajo.  
R= No con ese fin.





c) En ese acto, el peticionario solicitó que se pusiera a la vista de la absolvente el reglamento interior de trabajo que obra en el expediente de queja; por lo que, una vez que su puso a la vista de la representante de recursos humanos de "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., refirió reconocerlo aunque era de los primeros reglamentos que se gestionaron pues se había actualizado sin recordarlo con exactitud.

**II.2.27.** En la misma fecha, se realizó el desahogo de la prueba confesional a cargo de **139** gerenta de operaciones aéreas de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A., de C.V., quien absolvió posiciones en los términos siguientes:

a) Se desahogó inicialmente el pliego de posiciones presentado el 27 de septiembre de 2017, calificándose como legales las siguientes, que se transcriben tal como las enumeró el oferente:

1. Que usted conoce al señor **140**

R= Sí.

2. Que usted conoce a la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V.

R= Sí.

3. Que usted trabaja para la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V. como gerenta de operaciones aéreas.

R= Sí.

9. Que usted sabe que el señor **141** fue designado a prestar sus servicios dentro de las instalaciones federales de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., ubicadas en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.

R= Sí.

13. Que usted sabe que el señor **142** se presentaba a su lugar de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V., en las que fue asignado con el **143**

R= No.

20. Que usted el día 27 de Junio de 2016 envió a la cuenta de correo electrónico del señor **144** un correo en el que le informó que se preparara para presentarse a las entrevistas de trabajo que le iba a programar, de acuerdo con las políticas de vestimenta y presentación de la empresa (cabello corto y sin barba).

R= Sí.

21. Que usted con fecha 27 de Junio de 2016 esperó en el horario y lugar de trabajo al señor **145** para informarle que le programó una entrevista de trabajo en la sucursal de "UPS Finsa" con la representante de recursos humanos, haciéndole hincapié de que debía presentarse rasurado y con el cabello corto.

R= Sí.

22. Que usted sabe que el señor **146** con fecha 27 de junio de 2016 le manifestó dentro de su centro y horario de trabajo, que era incorrecto que le pidiera cambiar su aspecto físico para acudir a la entrevista programada por usted en la sucursal de "UPS Finsa".

R= Sí.





401

23. En relación a la anterior que usted contestó en forma amenazante "allá tú firmaste unas políticas", a la manifestación que le hizo el señor [REDACTED] 147 respecto de cambiar su aspecto físico para acudir a una entrevista de trabajo agendada por usted.  
R= No.

24. Que usted con fecha 30 de junio de 2016 envió un correo electrónico a la cuenta del señor [REDACTED] 148 para confirmarle la cita de entrevista de trabajo que se le agendó para el día viernes 1 de julio de 2016 a las 10:00 horas en "UPS Finsa", insistiendo que debería presentarse según las políticas de presentación y vestimenta de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V. (cabello corto y sin barba).  
R= Sí.

25. Que usted sabe que el señor [REDACTED] 149 se presentó a la entrevista de trabajo agendada por usted el 1º de julio de 2016 en "UPS Finsa" a las 10:00 horas con el [REDACTED] 150.  
R= No.

26. Que usted con fecha 1º de julio de 2016 levantó acta administrativa al señor [REDACTED] 151 en su horario de trabajo por incumplir la política de presentación profesional de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V. (cabello corto y sin barba).  
R= No.

30. Que usted sabe que la política de vestimenta y presentación profesional que le exigió al señor [REDACTED] 152 para laborar y acudir a las entrevistas de trabajo que le agendó se encuentran contenidas en el reglamento interior de trabajo de las empresas "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V.  
R= Sí.

31. Que usted sabe que la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V. cuenta con un reglamento interior de trabajo que aplica a sus trabajadores.  
R= Sí.

32. Que usted conoce el contenido del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V.  
R= Sí.

33. Que usted sabe que el artículo sexagésimo tercero del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V. obliga al personal masculino a mantener el corte de cabello corto, bigote por debajo de las comisuras de los labios y prohíbe el uso de barba.  
R= No.

34. Que usted sabe que el artículo sexagésimo tercero del reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V. contiene medidas de presentación, higiene, disciplina y sanciones por incumplir las medidas de presentación profesional de sus trabajadores.  
R= Sí.

35. Que usted sabe que el reglamento interior de trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V., en el artículo sexagésimo tercero contiene sanciones a los trabajadores y empleados que no cumplan con las medidas de presentación.  
R= No.

36. Que usted sabe que las sanciones a las que se refiere la posición anterior van desde una amonestación a la rescisión del contrato laboral.





R= No.

43. Que usted en reiteradas ocasiones le manifestó al señor [REDACTED] 153 que debía presentarse a laborar con el cabello corto y sin barba.

R= No.

44. Que usted en reiteradas ocasiones le manifestó al señor [REDACTED] 154 que debía presentarse a las entrevistas de trabajo agendadas por usted, con cabello corto y sin barba.

R= No.

47. Que usted sabe que el señor [REDACTED] 155 con fecha 4 de julio de 2016 inició una queja en contra de usted y de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., por actos de discriminación ocasionados en su persona ante este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

R= Sí.

48. Que los actos discriminatorios ocasionados por usted al señor [REDACTED] 156 consistieron en insistirle en reiteradas ocasiones que debería presentarse a laborar y a las entrevistas de trabajo que se le agendaran, con el cabello corto y sin barba.

R= No.

52. Que usted sabe que como medida cautelar a la queja instaurada por el señor [REDACTED] 157 se solicitó a la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., le permitiera acudir a trabajar con [REDACTED] 158 y se evitara cualquier tipo de restricción por algún motivo prohibido de discriminación y se le garantizara la permanencia en el empleo, así como el pleno respeto de sus derechos laborales.

R= No.

b) Posteriormente, la gerenta [REDACTED] 159 continuó respondiendo las peticiones planteadas de forma verbal por la parte peticionaria, durante la realización de la misma diligencia, conforme a lo siguiente:

1. Que nos diga la compareciente si agendó varias citas al señor [REDACTED] 160 a fin de cambiar su puesto de trabajo.

R= Sí.

2. Que nos diga la compareciente si agendó varias citas al señor [REDACTED] 161 a fin de cambiar su lugar de trabajo.

R= Sí.

3. Que nos diga la compareciente si se entrevistó personalmente con el señor [REDACTED] 162 para informarle que sería removido de su puesto de trabajo.

R= No.

4. Que nos indique la compareciente si se entrevistó con el señor [REDACTED] 163 para informarle que sería removido de su lugar de trabajo.

R= No.

5. Que nos indique la compareciente si envió correos electrónicos al señor [REDACTED] 164 para informarle sobre las citas que le agendó a fin de cambiar su puesto de trabajo.

R= Sí.







402

**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

6. Que nos indique la compareciente si envió correos electrónicos al señor [REDACTED] 165 a fin de informarle sobre las citas que le agendó a fin de cambiar su lugar de trabajo.  
R= Sí.

7. Que nos indique la compareciente si en esos correos electrónicos hacía hincapié en cuanto a la apariencia física del señor [REDACTED] 166  
R= No.

c) Asimismo, en la diligencia el peticionario solicitó que se pusiera a la vista de la absolvente el reglamento interior de trabajo que obra en el expediente de queja; por lo que, una vez que su puso a la vista de la gerenta de operaciones aéreas de la empresa, refirió reconocerlo, así como el contenido del artículo sexagésimo tercero, relativo a la apariencia física del personal masculino.

**II.2.28.** Mediante el oficio Quejas-3964-17<sup>31</sup> se citó nuevamente al supervisor [REDACTED] 167 con el fin de que compareciera en este Consejo al desahogo de la prueba testimonial admitida.

**II.2.29.** El 19 de octubre de 2017, fecha señalada para el desahogo de la prueba testimonial a cargo de [REDACTED] 168 no se presentó a comparecer haciéndose constar en el acta correspondiente.

**II.2.30.** Igualmente, el 19 de octubre de 2017, derivado del citado acuerdo de admisión de pruebas que se notificó a las partes, el peticionario expresó que los mensajes de correo electrónico que ofreció como pruebas y que fueron admitidos, eran de la cuenta electrónica del trabajo (correspondiente a "UPS SCS (MÉXICO)", S.A., DE C.V. por lo que no contaba con acceso a la misma; sin embargo, refirió que antes de ser despedido se reenvió algunos correos a su cuenta personal, por lo que se pusieron a la vista de este Organismo los siguientes:

a) Correo electrónico del 27 de junio de 2016 (9:56 a.m.), enviado por [REDACTED] 169 al peticionario y cuyo contenido coincidió parcialmente con el mensaje de correo electrónico que se encuentra anexado al expediente de queja.

b) Correo electrónico del 30 de junio de 2016 (5:35 a.m.), enviado por [REDACTED] 170 al peticionario y cuyo contenido coincidió íntegramente con el mensaje de correo electrónico que se encuentra anexado al expediente de queja.

c) Correo electrónico del 30 de junio de 2016 (3:07 a.m.), enviado por [REDACTED] 171 al peticionario y cuyo contenido coincidió íntegramente con el mensaje de correo electrónico que se encuentra anexado al expediente de queja.

<sup>31</sup> El 5 de octubre de 2017, fue notificado en el área de adscripción de trabajo de éste, siendo recibido por quien se identificó como [REDACTED] 172





De lo anterior, las partes realizaron sus manifestaciones y consideraciones de derecho, siendo sustancialmente las siguientes:

a) El apoderado legal de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., expresó a nombre de su representada que objetaba el medio de prueba en cuanto a su alcance y valor probatorio, ya que no proporcionó los elementos necesarios para su desahogo y no exhibió el equipo donde se emitió o se originó la supuesta cuenta de donde emanaron dichos correos electrónicos, aunado de que se podría presumir la alteración o elaboración de una cuenta falsa con el único fin de beneficiar a sus intereses y confundir el buen criterio de este Consejo.

Asimismo, se objetaron todas y cada una de las impresiones supuestamente correspondientes a los correos electrónicos que obran de foja 5 a la foja 19 de los autos, por tratarse de copias simples y por los argumentos antes puntualizados.

b) Por su parte, las personas autorizadas legales del peticionario sustancialmente refirieron que la objeción realizada no debe tomarse en cuenta por no haberse realizado en el momento procesal oportuno, además de que el equipo físico, servidor y cuentas de correo electrónico de las cuales emanan los mensajes señalados, pertenece a "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., por lo que el peticionario se encontraba impedido para presentarlos.

**II.2.31.** El 22 de febrero de 2018 el peticionario se presentó en las instalaciones de este Consejo, informándosele las gestiones a efecto de realizar el desahogo de la prueba testimonial pendiente; por lo que sustancialmente manifestó que en caso de no lograrse la comparecencia de dicho testigo se desistía de la misma. Adicionalmente, autorizó nuevas personas para imponerse del expediente en trámite.

**II.2.32.** Mediante el oficio Quejas-2334-18<sup>32</sup>, se solicitó la colaboración de la, Directora General de Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (en adelante PJGCDMX), a fin de que, de no existir impedimento legal alguno, se girara una orden de comparecencia para **173** con el propósito de que se presentara a este Organismo a desahogar la prueba testimonial ofrecida por el peticionario.

**II.2.33.** El 23 de abril de 2018 se recibió el oficio DGDH/503/DEC/2249/04-2018 suscrito por el licenciado Sergio Cruz Álvarez, Director de Área de la Dirección General de Derechos Humanos de la PGJCDMX, a través del cual manifestó sustancialmente que esa institución se encontraba impedida jurídicamente a atender la colaboración requerida por este Consejo.

<sup>32</sup> El 18 de abril de 2018, fue recibido físicamente con sello de la Dirección General de Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.





403

**II.2.34.** El 21 de mayo de 2018 se informó a una de las personas autorizadas por el peticionario, respecto de la imposibilidad de hacer comparecer al testigo ante este Consejo, actualizándose el desistimiento de éste.

**II.2.35.** Previas gestiones<sup>33</sup>, mediante el oficio Quejas-4697-18<sup>34</sup> del 26 de septiembre de 2018, personal de este Consejo solicitó a la Coordinadora de Asuntos Jurídicos e Información de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, que remitiera en colaboración, información<sup>35</sup> respecto de los hechos motivo de queja.

**II.2.36.** El 1º de octubre de 2018, se recibió en este Organismo el oficio SACC.-1053/2018, suscrito por el Secretario Auxiliar de Contratos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, en el cual manifestó sustancialmente que la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. DE C.V., o "UNITED PARCEL SERVICE DE MÉXICO", S.A. DE C.V., no había registrado reglamento interior de trabajo alguno en esa Institución, dado que es una prerrogativa potestativa de los trabajadores y empleadores, más no obligatoria.

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

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM o la Constitución), las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; asimismo, el texto constitucional mandata 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 personas<sup>36</sup>. 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.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 1, numeral 1, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)<sup>37</sup>, 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;*

<sup>33</sup> El 23 de mayo de 2018, el peticionario solicitó copias certificadas del expediente citado al rubro.

<sup>34</sup> El 27 de septiembre de 2018, fue recibido físicamente por la maestra Yedid Mendoza Hernández.

<sup>35</sup> Consistente en lo siguiente: a) Si esa institución contaba con registros de uno o varios documentos de reglamento interior del trabajo depositados ante dicha autoridad por las empresas "UPS SCS (México)", S.A. de C.V., o "United Parcel Service de México", S.A. de C.V.; b) De ser afirmativa la respuesta anterior, precisara la fecha de depósito de cada uno de dichos documentos y remitiera copia certificada de ellos; c) Indicara si existe obligación por parte de las empresas de depositar los reglamentos interiores de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federal o Local correspondiente, y en su caso, precisara las sanciones que se establecen en la normatividad aplicable por no cumplir con dicha obligación.

<sup>36</sup> Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

<sup>37</sup> Ratificada por el estado mexicano el 11 septiembre de 1961.





*(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."*

Por su parte el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados partes deben: *"garantizar el ejercicio de los derechos [que en él se enuncian] sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"*.

Específicamente, en materia laboral, 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."*

Asimismo, el párrafo segundo, del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo indica sustancialmente:

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

Por lo anterior, este Consejo precisa que atendiendo a la interpretación normativa más favorable conforme al principio pro persona<sup>39</sup>, al principio de igualdad establecido en el artículo 1º Constitucional y con apoyo de los criterios que sobre apariencia física, derecho a la propia imagen y derecho al libre desarrollo de la personalidad emitido por la Suprema Corte de Justicia de la

<sup>39</sup> Constitúese al respecto la tesis aislada en materia constitucional número VII.2o.GS K (10a.), cuyo rubro es: **"PRINCIPIO PRO PERSONA ES UN DERECHO PLASMADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS QUE REQUIERE SU VINCULACIÓN CON LA VIOLACIÓN DE UN DERECHO HUMANO PARA SU EFECTIVIDAD"**. Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 2002599, Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 3, Página 21.







Nación<sup>39</sup>, se realizó en la presente resolución un escrutinio estricto de la categoría sospechosa<sup>40</sup> concerniente a los hechos controvertidos acontecidos, a efecto de determinar si las conductas acontecidas devinieron en una vulneración del principio de igualdad y no discriminación en agravio del peticionario.

De tal manera que, en el presente caso, se actualizó la hipótesis de discriminación al brindar un trato diferenciado al agraviado, motivado por su apariencia física, que trajo como consecuencia la afectación a sus derechos humanos a la igualdad, al trato digno en el trabajo y al libre desarrollo de la personalidad, conducta que se acredita cometida por personal de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., conforme a las consideraciones siguientes:

### III.1 Acreditación de hechos y valoración de pruebas.

Previamente, resulta importante puntualizar el alcance de la competencia de este Consejo respecto a los hechos acontecidos, toda vez que, del análisis de los informes y escritos de manifestaciones presentados por el peticionario y la empresa, se advierte claramente que se inició procedimiento laboral por el presunto despido injustificado del peticionario en el que se reclaman las prestaciones correlativas. Controversias que, al ser de naturaleza laboral, se encuentran bajo la determinación de la autoridad laboral especializada en la materia, por lo que tales acciones, su procedencia y las consecuencias de derecho que éstas conlleven, se dejan a salvo en la presente resolución.

Lo anterior, de conformidad con el principio de certeza jurídica y de especialización de las normas,<sup>41</sup> pues una eventual injerencia de este Consejo en competencias

<sup>39</sup> Publicado el año 2014 en segunda edición, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en observancia del principio pro persona, así como el control difuso de constitucionalidad y convencionalidad de las determinaciones de autoridad que versen sobre personas en situación particular de vulnerabilidad, el cual sugiere directrices o lineamientos a seguir, por parte de las personas que juzguen, en aquellos casos que involucren a personas de la diversidad sexual. (Criterio que fue reiterado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 3 de septiembre de 2013, al resolver la contradicción de tesis 293/2011).

<sup>40</sup> Sirva de criterio orientador al respecto lo establecido en la tesis de jurisprudencia número 1a./J. 66/2015 (10a.), cuyo rubro es: "IGUALDAD. CUANDO UNA LEY CONTenga UNA DISTINCIÓN BASADA EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA, EL JUZGADOR DEBE REALIZAR UN ESCRUTINIO ESTRICTO A LA LUZ DE AQUEL PRINCIPIO.", y que establece: "La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que cuando una ley contiene una distinción basada en una categoría sospechosa, es decir, en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), el juzgador debe realizar un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad, puesto que estas distinciones están afectadas de una presunción de inconstitucionalidad. Si bien la Constitución no prohíbe que el legislador utilice categorías sospechosas, el principio de igualdad garantiza que sólo se empleen cuando exista una justificación muy robusta para ello".

<sup>41</sup> 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 le





preconfiguradas a favor de una autoridad especializada, podría dejar sin materia de determinación, prejuzgar el fondo de dicha controversia principal o afectar derechos de terceros,<sup>42</sup> e iría más allá de las atribuciones legales conferidas a este Organismo vulnerando derechos adjetivos de las partes e incluso las esferas de competencia por materia establecidas a nivel constitucional.

Por lo anterior, corresponde a este Consejo determinar exclusivamente si existieron acciones u omisiones que pudieran implicar conductas discriminatorias acontecidas en el marco de las relaciones de trabajo entabladas entre el peticionario, la empresa empleadora y las personas con las que se desarrollaron las relaciones de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 1º párrafo segundo, fracción III, de la LFPED<sup>43</sup>.

**III.1.1 Hechos plenamente acreditados y reconocidos para efectos de la presente resolución:**

A) El peticionario, **174** acudió ante este Consejo en ejercicio de su interés legítimo y jurídico en calidad de trabajador de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V.; acreditado plenamente<sup>44</sup>, mediante el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado celebrado entre él y la empresa, así como de las diversas manifestaciones de la empresa en cuyos informes la apoderada legal reconoció la calidad de empleado de éste.

B) El peticionario acreditó plenamente<sup>45</sup> que al momento de acontecer los hechos materia de controversia, prestaba sus servicios dentro de las instalaciones de la empresa ubicadas en el AICM, tal como se corroboró del contenido del gafete con fotografía con número de empleado **175** expedido a favor del peticionario por "UPS MÉXICO", S.A. DE C.V. y del gafete con fotografía con número de empleado **176** expedido a favor del peticionario por la Autoridad Aduanera de la Administración General de Aduanas en fecha 19 de octubre de 2007, en el cual se le acredita como empleado de "UPS MÉXICO", S.A. DE C.V. adscrito a dicha sede.

C) Ana Gabriela Nuñez Rodríguez y Liz Roxana Yanira Hoffman Arias, comparecieron ante este Consejo en su calidad de apoderadas legales de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de

*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.*

<sup>42</sup> Sirven de sustento, lo establecido en las siguientes tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

a) Tesis de Jurisprudencia laboral número 2a./3. 124/2013 (10a.), cuyo rubro es: "PREFERENCIA DE DERECHOS PARA OCUPAR UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN. EL HECHO DE QUE UN TERCERO INTERESADO SE APERSONE A JUICIO, CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA Y YA FIJADA LA LITIS, NO IMPIDE QUE SE TENGA POR PLANTEADO EL CONFLICTO RELATIVO";

b) Tesis de Jurisprudencia laboral número IV.2o.A.T. J/29, cuyo rubro es: "ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO. LA JUNTA NO PUEDE OFICIOSAMENTE CAMBIARLA POR LA DE REINSTALACIÓN"; y

c) Tesis aislada en materia laboral número XII.2o.7 L, cuyo rubro es: "DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL".

<sup>43</sup> Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º constitucional.

<sup>44</sup> Conforme a lo establecido en los artículos 133, 136, 203 y 204, así como 202 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.

<sup>45</sup> Conforme a lo establecido en los artículos 133, 136, 203 y 204 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.





405

C.V.; tal cual se acreditó plenamente<sup>46</sup> por el contenido de la Escritura Pública Número 32,054 y Escritura Pública Número 102,597, que se presentaron respectivamente y según lo precisaron en el grueso de informes y de documentales<sup>47</sup> presentados bajo dicha calidad.

D) Se reconoció expresamente<sup>48</sup> en los informes remitidos el 15 de julio de 2016 y el 26 de julio de 2016, suscritos por la apoderada legal de la empresa y también por [REDACTED] 177 y [REDACTED] 178 que éstas comparecieron, respectivamente, en su calidad de representante del área de recursos humanos y como gerenta de operaciones del área de transportación aérea de la empresa. Lo cual se reforzó con el reconocimiento tácito al comparecer en tal calidad para el desahogo de las confesionales llevado a cabo ante este Consejo, el día 27 de septiembre de 2017.

**III.1.2 Respecto a los hechos controvertidos materia de la competencia de este Consejo, se analiza y determina lo siguiente:**

A) Se acreditó plenamente<sup>49</sup> que el peticionario se presentaba a su lugar de trabajo, con el [REDACTED] 179 sin rasurar, lo cual fue reconocido expresamente por las partes en controversia y, concretamente, en las confesionales desahogadas el día 27 de septiembre de 2017, al así afirmarse por la representante de recursos humanos de la empresa, quien en la posición número 13 así lo reconoció.

Tal convicción se reforzó, en tanto que del propio contenido del gafete con fotografía con número de empleado [REDACTED] 180 expedido al peticionario por la empresa, se advierte que tenía esta imagen personal, misma prueba que concatenada con la fotografía<sup>50</sup> remitida por éste, acreditaron que ésta era su apariencia al prestar sus servicios dentro de la empresa.

Adicionalmente, del contenido de la confesional rendida por la gerenta de operaciones del área de transportación aérea, quien sí bien negó expresamente esto, de las afirmaciones realizadas a las posiciones 21 y 22 de dicha confesional, se advierte que sí existieron peticiones y controversias expresas en torno a la imagen personal del peticionario, por lo que conforme a las reglas de la lógica y la sana crítica<sup>51</sup>, es posible inferir que ella conocía la apariencia personal acreditada del agraviado y que con motivo de ello se le hicieron las consideraciones afirmadas en dicha confesión.

B) Se acreditó plenamente la existencia del reglamento interior de trabajo, así como de la política de imagen y apariencia personal para personas empleadas de "UPS SCS

<sup>46</sup> Conforme a lo establecido en los artículos 129, 130, 140, fracción I y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>47</sup> De conformidad con los artículos 133, 136 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>48</sup> Conforme a los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>49</sup> Con fundamento en los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>50</sup> Valorada conforme a los artículos 79, 93 fracción VII, y 188 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>51</sup> Sirva de sustento lo establecido en la tesis de Jurisprudencia de la SCJN, número I,40.C. J/22, que establece: SANA CRÍTICA. SU CONCEPTO: "Debe entenderse como el adecuado entendimiento que implica la unión de la lógica y la experiencia, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento a través de procesos sensibles e intelectuales que lleven a la correcta apreciación de los hechos".







(MÉXICO)", S.A. DE C.V., con la hipótesis de sanción en caso de incumplimiento, conforme a lo siguiente:

1. El peticionario remitió la documental privada<sup>52</sup> correspondiente al Reglamento Interior de Trabajo de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V. que le fue entregado al momento de ser contratado.

2. Si bien se objetó la documental por parte de la representación legal de la empresa, esto se hizo sin que se precisaran los elementos, circunstancias, contenido o particularidades del alcance de la objeción. No obstante lo anterior, se corroboró mediante la confesión expresa<sup>53</sup> de la representante de recursos humanos de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., [REDACTED] 181 al manifestarse en la audiencia confesional desahogada ante este Consejo, en sentido afirmativo respecto de las posiciones enumerada como 34, 35, 36, 38 y 40, relativas a las políticas de vestimenta, la existencia del reglamento y las sanciones que implicaba su inobservancia.

3. Las anteriores aseveraciones resultaron coincidentes de igual manera en el desahogo de la prueba confesional<sup>54</sup> a cargo de [REDACTED] 182 gerenta de operaciones aéreas de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., respondiendo en sentido afirmativo las posiciones enumeradas como 20, 21, 22, 30, 31 y 32, las cuales reconocieron los hechos antes afirmados por la representante de recursos humanos y adicionalmente el contenido del reglamento relativo al artículo sexagésimo tercero.

4. Al ponerse a la vista el ejemplar del reglamento interior de trabajo aportado por el peticionario, en la audiencia de desahogo de la prueba confesional, las dos personas antes mencionadas, refirieron reconocerlo como propio de la empresa.

C) Se acreditó plenamente que la empresa relacionó una "imagen profesional" de su personal con un prejuicio<sup>55</sup> subjetivo o estereotipo negativo relativo a la apariencia física; lo anterior quedó expresamente confesado mediante la política de imagen personal y las aseveraciones<sup>56</sup> de la representante de recursos humanos y de la gerenta de operaciones aéreas de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., señaladas en el inciso D) del apartado anterior.

<sup>52</sup> Valorada de conformidad con los artículos 133, 136, 203, 204, 208, 209 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al procedimiento de queja.

<sup>53</sup> Con fundamento en los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>54</sup> Con fundamento en los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>55</sup> 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 los tatuajes del peticionario que se consideraron impropios para proyectar una "imagen profesional" en el desempeño de sus actividades. Consúltase al respecto: [http://www.leioa.net/Vive\\_doc/prejuicios-y-estereotipos-es.pdf](http://www.leioa.net/Vive_doc/prejuicios-y-estereotipos-es.pdf), "PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS Y CÓMO INFLUYEN EN LA CONVIVENCIA", 2017, páginas 2 a 6.

<sup>56</sup> Valorada con fundamento en los artículos 95, 96, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.







406

Aunado a lo anterior, el informe que en este caso rindió la persona representante legal de empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., no incluyó información específica que permitiera a este Consejo apreciar de manera más amplia los hechos denunciados por el peticionario, por ejemplo, expresar si dicha persona moral aplica o no una determinada política de presentación para su personal, con la previsión de sanciones en caso de incumplimiento y, de ser el caso, cuáles son las razones y fundamentos de todo ello; sin embargo, como ya se señaló, la empresa en cuestión, por conducto de su representante legal, así como el personal de la misma que suscribió los documentos del 15 y 26 de julio de 2016, a los que ya se hizo alusión, se limitaron a negar de forma genérica haber cometido actos de discriminación en agravio del peticionario, ello con la posible intención de transferir la carga de la prueba a éste sobre la acreditación de las conductas denunciadas, situación que no puede pasar desapercibida para este Organismo al momento de emitir la presente determinación, considerando además la situación asimétrica de poder y subordinación jerárquica que se observa entre las partes, puesto que el peticionario, al momento de la presentación de la queja y su correspondiente notificación, laboraba para la empresa "UPS SCS (México)", S.A. de C.V., lo cual lo colocaba en una situación de vulnerabilidad al encontrarse sujeto, en el ámbito del empleo, a las instrucciones y órdenes de la mencionada empresa como parte empleadora en la relación laboral, resultando lógico concluir que ésta contaba, de ser el caso, con todos los elementos de convicción y la información detallada, para desvirtuar las conductas discriminatorias denunciadas por el peticionario y no únicamente limitarse a negar los hechos de forma genérica.

Consecuentemente, si bien, al haberse negado de manera genérica los hechos imputados por el peticionario no resulta procedente tenerlos por ciertos en términos del artículo 63 Séptimus de la LFPED, sino que, resulta jurídicamente razonable sostener que la omisión de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., por conducto de su representante legal así como del personal de ésta, de incluir en sus escritos de contestación del 15 y 26 de julio de 2016, un informe detallado y documentado de los antecedentes del asunto, sus fundamentos y motivaciones y, en su caso, los elementos jurídicos o de otra naturaleza que los sustentaran y demás que consideraran necesarios, no puede resultar en una situación que imponga a la parte peticionaria un estándar probatorio excesivo y, por el contrario, dicha omisión debe entenderse como la pérdida de la posibilidad que tenía la mencionada empresa y su personal de esgrimir los elementos fácticos para controvertir las manifestaciones de la parte peticionaria.

2. Aunado a lo anterior, se sostiene que se acreditó<sup>57</sup> la prevalencia de un prejuicio, derivado de la percepción y opinión desfavorable en torno a la apariencia física de los trabajadores de la empresa, pues de las pruebas confesionales realizadas por personal de este Consejo<sup>58</sup> a las personas [REDACTED] representante de recursos humanos, y

<sup>57</sup> Conforme a los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>58</sup> Realizadas en apego y observancia del principio de buena fe, que en la tesis administrativa IV.2o.A.119, con rubro: BUENA FE EN MATERIA ADMINISTRATIVA. ESTE CONCEPTO NO SE ENCUENTRA DEFINIDO EN LA LEY, POR LO QUE DEBE ACUDIRSE A LA DOCTRINA PARA INTERPRETARLO, se ha acotado "como un principio que obliga a todos a observar una determinada actitud de respeto y lealtad, de honradez en el tráfico jurídico, y esto, tanto cuando se ejerza un derecho, como cuando se cumpla un deber".





184 gerenta de operaciones aéreas de la citada empresa, coincidieron con la existencia de una política de vestimenta y presentación profesional contenida en un reglamento interior de trabajo, que contempla una disposición expresa de sancionar a las personas trabajadoras o empleadas que no cumplan con la misma en el desempeño de sus actividades.

3. Ahora bien, de la confesión expresa<sup>59</sup> de la gerenta de operaciones aéreas de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., se desprende que programó al peticionario diversas entrevistas de trabajo con la representante de recursos humanos a fin de cambiar su lugar de trabajo, en las que tenía que cumplir con las políticas de presentación y vestimenta de la empresa, es decir rasurado y con el cabello corto, y a lo cual el mismo le comentó que era incorrecto que le pidiera cambiar su aspecto físico para ello; por lo tanto, se tiene que sí existieron acciones por parte de personal de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A., de C.V., tendientes a modificar el lugar de trabajo del peticionario, así como a solicitarle que se presentara con una determinada imagen personal.

4. Considerada la apariencia física un motivo expresamente prohibido por la Constitución Mexicana, en su artículo 1º, párrafo quinto, para la realización de una distinción, preferencia o restricción al pleno ejercicio de un derecho, en este caso el derecho al libre desarrollo de la personalidad, mismo que se encuentra expresamente reconocido en nuestro sistema jurídico conforme a lo establecido por primera ocasión en la tesis P.LXVII/2009, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), al tenor siguiente:

**"DERECHOS A LA INTIMIDAD, PROPIA IMAGEN, IDENTIDAD PERSONAL Y SEXUAL CONSTITUYEN DERECHOS DE DEFENSA Y GARANTÍA ESENCIAL PARA LA CONDICIÓN HUMANA.** Dentro de los derechos personalísimos se encuentran necesariamente comprendidos el derecho a la intimidad y a la propia imagen, así como a la identidad personal y sexual; entendiéndose por el primero, el derecho del individuo a no ser conocido por otros en ciertos aspectos de su vida y, por ende, el poder de decisión sobre la publicidad o información de datos relativos a su persona, familia, pensamientos o sentimientos; a la propia imagen, como aquel derecho de decidir, en forma libre, sobre la manera en que elige mostrarse frente a los demás; a la identidad personal, entendida como el derecho de todo individuo a ser uno mismo, en la propia conciencia y en la opinión de los demás, es decir, es la forma en que se ve a sí mismo y se proyecta en la sociedad, de acuerdo con sus caracteres físicos e internos y sus acciones, que lo individualizan ante la sociedad y permiten identificarlo... Por consiguiente, al constituir derechos inherentes a la persona, fuera de la injerencia de los demás, se configuran como derechos de defensa y garantía esencial para la condición humana, ya que pueden reclamarse tanto en defensa de la intimidad violada o amenazada, como exigir del Estado que prevenga la existencia de eventuales intromisiones que los lesionen por lo que, si bien no son absolutos, sólo por ley podrá justificarse su intromisión, siempre que medie un interés superior".

D) Aunado a lo anterior, el informe que rindió la persona representante legal de empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., para cumplir con los extremos del citado artículo 63 sextus, no incluyó información específica que permitiera a este Consejo apreciar de

*deber" y que en el Manual de Procedimientos de esta Dirección General Adjunta de Quejas se precisa en el sentido de que "las actuaciones de las partes se presumirán legítimas salvo prueba en contrario".*  
<sup>59</sup> Conforme a los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





407

manera más amplia los hechos denunciados por el peticionario, por ejemplo, expresar si dicha persona moral aplica o no una determinada política de presentación para su personal, con la previsión de sanciones en caso de incumplimiento y, de ser el caso, cuáles son las razones y fundamentos de todo ello; sin embargo, como ya se señaló, la empresa en cuestión, por conducto de su representante legal, así como el personal de la misma que suscribió los documentos del 15 y 26 de julio de 2016, a los que ya se hizo alusión, se limitaron a negar de forma genérica haber cometido actos de discriminación en agravio del peticionario, ello con la posible intención de transferir la carga de la prueba a éste sobre la acreditación de las conductas denunciadas, situación que no pasa desapercibida para este Organismo al momento de emitir la presente determinación, considerando la situación asimétrica de poder y la relación de subordinación jerárquica entre las partes previamente apuntadas, así como sus consecuencias probatorias en los términos ya señalados.

E) Indicado lo anterior, se considera que la empresa no proporcionó una razón objetiva ni razonable que justificara la solicitud al peticionario de cumplir con la política de vestimenta y presentación profesional: cabello corto, bigote por debajo de las comisuras de los labios, y barba o patillas que no superen el lóbulo de la oreja; y que el incumplimiento de dicha política implicara una imposibilidad para el desempeño eficaz de sus actividades laborales; por lo que dicha acción contravino injustificadamente el derecho al libre desarrollo de la personalidad, tal como se establece por la SCJN en la tesis 1a.CDXXXII/2014(10a.):

**"DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL ...el principio de igualdad no postula la paridad en esta materia, sino la razonabilidad de la diferencia de trato. Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede hacer a un lado estas virtudes y excluir a un candidato por los motivos que sean -descabellados e insensatos-, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión no sea una de las categorías establecidas en el artículo 1o. constitucional, tal como la edad. En esta lógica, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Lo esencial o determinante de un requisito profesional deberá ser analizado en cada caso concreto; sin embargo, estos requisitos pueden ser confrontados con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento de un servicio. En este tipo de casos será posible fijar una frontera biológica que esté conectada directamente con la aptitud profesional exigible al empleado, ya que hay trabajos que por sus condiciones extenuantes exigen condiciones físicas o intelectuales que por el transcurso del tiempo pueden minorarse. Ahora bien, los operadores jurídicos, a fin de evitar caer en un prejuicio, deberán tener en cuenta que no de forma inexorable el cumplimiento de una edad supone la merma irremediable y progresiva de las aptitudes personales exigidas para un empleo, a lo que se debe añadir que la edad también conlleva la acumulación de experiencia y de conocimiento que pueden llegar a ser más valiosos en el caso concreto"**







En ese sentido, la imagen profesional para el desempeño de las actividades del peticionario y conforme a las consideraciones y principios antes citados, se considera conforme a la sana crítica<sup>60</sup> que tal requisito o justificante para considerar que este debía observar los lineamientos de imagen personal que se le solicitaban, no fue una petición razonable para el buen funcionamiento de la actividad a desarrollar y para la cual se le contrató, sino fue más bien una imposición que pasó por alto su derecho al libre desarrollo de la personalidad, y al trato digno y respetuoso en el trabajo.

Manifestación que se relaciona con en el numeral 2, del artículo 2, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que a su letra indica:

*"2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación."*

F) En conclusión, no habiendo una justificación razonable y objetiva que lo justificara, se acreditó plenamente que el agraviado fue víctima de un trato inmerecido y diferenciado en el desempeño de sus actividades laborales dentro de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V., con motivo de su apariencia física.

Aunado a lo anterior, respecto de los elementos de prueba que la apoderada legal y el apoderado legal de la empresa presentaron como sustento a sus excepciones, se tiene que:

Si bien, mediante escrito presentado en este Consejo el 27 de enero de 2017, la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V., por conducto de su representante legal, negó que ésta contara con un reglamento interno, así como la existencia de alguna política de presentación profesional para su personal, del material probatorio del expediente de queja, como se analiza a continuación, se puede afirmar que si bien formalmente dicha empresa puede carecer de lineamientos propios sobre imagen personal, sí aplica diversas disposiciones normativas interna para regular la apariencia física con la que su personal debe presentarse a laborar.

Por otra parte, la persona a cargo de la Gerencia de Operaciones Aéreas de "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V., respondió de forma afirmativa a la pregunta de si "el 27 de junio de 2016 envió a la cuenta de correo electrónico del peticionario, en el que le informó que se preparara para presentarse a las entrevistas de trabajo que le iba a programar, de acuerdo con las políticas de vestimenta y presentación de la empresa (cabello corto y sin barba)"; misma respuesta que expresó a la pregunta de que en la mencionada fecha esperó en el horario y lugar de trabajo al peticionario para informarle que le programó una entrevista de trabajo en la sucursal de "UPS Finsa" con la representante de recursos

<sup>60</sup> Sirva de sustento lo establecido en la tesis de jurisprudencia L4o.C. J/22, cuyo rubro es "SANA CRÍTICA. SU CONCEPTO.", y cuyo texto establece: "Debe entenderse como el adecuado entendimiento que implica la unión de la lógica y la experiencia, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento a través de procesos sensibles e intelectuales que lleven a la correcta apreciación de los hechos". Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Materia Común, Registro: 174352, Tomo XXIV, Agosto de 2006, Página: 2095.







humanos, haciéndole hincapié de que debía presentarse rasurado y con el cabello corto.

Adicionalmente, la persona a cargo de la Gerencia de Operaciones Aéreas de "UPS SCS (México)" S.A. de C.V., contestó de manera afirmativa cuando se le preguntó "si el 30 de junio de 2016 envió un correo electrónico a la cuenta del peticionario para confirmarle la cita de entrevista de trabajo que se le agendó para el día viernes 1º de julio de 2016 a las 10:00 horas en "UPS Finsa", insistiendo que debería presentarse según las políticas de presentación y vestimenta de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V. (cabello corto y sin barba).

Si bien en el oficio SACC.-1053/2018, suscrito por el licenciado Carlos Alberto Barranco Suárez, Secretario Auxiliar de Contratos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, dicho servidor público manifestó que las empresas "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V. y "United Parcel Service de México" S.A. de C.V., no cuentan con un reglamento interno de trabajo depositado ante esa autoridad laboral, también señaló que dicha acción es potestativa de los trabajadores y patrones, por lo que la falta de un documento depositado ante dicha autoridad laboral, no resulta suficiente para desvirtuar lo evidenciado a través de los medios de prueba citados, que acreditan la aplicación de una determinada política de imagen profesional al personal de la empresa "UPS SCS (MÉXICO)" S.A. de C.V.

En este sentido, y de acuerdo con el acervo probatorio contenido en el expediente de queja, se puede concluir que la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. DE C.V., al momento de la presentación de la queja, contaba con un reglamento interior de trabajo que establecía una serie de disposiciones sobre la "presentación" del personal misma que el peticionario no cubría, particularmente lo referente al uso de barba y al corte de cabello requerido y, en el cual, además mencionan una serie de sanciones que van desde una amonestación verbal con copia al expediente hasta la rescisión del contrato.

### III.2 Conducta discriminatoria y nexa causal.

#### III.2.1 Conducta Discriminatoria:

De conformidad con el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, de la LFPED<sup>61</sup>, por discriminación debe entenderse:

*"... III.- toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la aparición física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares<sup>62</sup>, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo."*

<sup>61</sup> Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º constitucional.

<sup>62</sup> El subrayado es de este Consejo.





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

**III.2.2 Nexo Causal:**

Los hechos acreditados en el presente expediente revistieron una afectación directa del derecho a la igualdad y al principio de no discriminación en su vertiente de trato y omisión, por parte de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., en razón de apariencia física, en tanto que:

1. La empresa por conducto de la gerenta de operaciones aéreas, así como por la representante de recursos humanos (sujeto activo, agente discriminador), aplicó arbitrariamente lo establecido en su propia normativa interna, solicitando al agraviado presentarse a las entrevistas programadas de acuerdo a las políticas de presentación de la misma, es decir, con *ni.* **cabello corto y sin barba (conducta desplegada)** por un prejuicio relacionado a su apariencia física, en clara contravención a lo señalado en las leyes nacionales e internacionales aplicables<sup>65</sup> al caso en concreto en materia de no discriminación, afectando sus derechos humanos a la igualdad, al trato digno en el trabajo y al libre desarrollo de la personalidad (motivo o nexo causal).

**III.3 Consideraciones de hecho y de derecho.**

El derecho al trabajo entendido como un derecho humano reconocido en nuestra Constitución, encuentra fundamento y manifiesta importancia en el presente caso.

El trabajo digno, es decir, aquél en el que la persona cuenta con las condiciones mínimas de respeto a su dignidad e igualdad, es un derecho reconocido para toda persona en los artículos 5º y 123 constitucionales y diversos instrumentos internacionales; es el medio a través del cual las personas acceden a un ingreso económico que les permite gozar de un nivel de vida adecuado y desarrollar su proyecto de vida; asimismo, está interrelacionado con otros derechos sociales que se efectivizan a través de una relación laboral, constituyendo una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, la autonomía y la igualdad de las personas.

<sup>65</sup> Señalado entre otros, en los artículos 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2 numeral 1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2 numeral 2, 3 y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 del Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; II y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"; 3 y 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; 1º, párrafo segundo, fracción III, 4 y 9, fracciones III y XXVIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 2, 3, 6 y 56 de la Ley Federal de Trabajo; 5 y 6 fracciones III y XXX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Federal y 206 del Código Penal para el Distrito Federal.





409

Vulnerar el proyecto de vida de una persona trabajadora con motivo de su apariencia física, afecta su dignidad y brinda un trato diferente y desfavorable de forma injustificable, conllevando una afectación a sus derechos por la prevalencia de prejuicios o estereotipos negativos, irracionales y subjetivos, en torno a sus capacidades laborales, técnicas o profesionales.

La restricción y el trato inmerecido que "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V, impuso en perjuicio de la persona agraviada configuraron la violación de los siguientes derechos humanos:

**1. Derecho a la igualdad y no discriminación:** del cual se deriva la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad fundamental de las personas, como lo establecen los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2 numeral 1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2 numeral 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 del Convenio III relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de 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", y 2, 3, 6 y 56 de la Ley Federal de Trabajo.

Igualmente se retoma esta prohibición en el artículo 4 de la LFPED, cuyo artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, define la discriminación en los términos previamente analizados.

Además, de que expresamente el artículo 9, fracción III, de la LFPED señala como discriminación:

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

**2. Derecho al trato digno en el trabajo:** 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; II.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"; 6 numeral 1 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"; y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Dichas disposiciones normativas establecen que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, en condiciones equitativas y satisfactorias, y a la protección







contra el desempleo; además, reconoce el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo que garantice su dignidad, el goce de condiciones laborales equitativas y satisfactorias sin distinciones de ninguna especie.

Al respecto SCJN 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..."<sup>64</sup>*

**3. 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, identidad y 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 los criterios de la SCJN, como por ejemplo las siguientes tesis y jurisprudencia:

**P.I.XVI/2009 (9<sup>ª</sup>): "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."

**1a./J. 4/2019 (10<sup>ª</sup>): "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

<sup>64</sup> 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 1a., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser hurtada, degradada, envilecida o cosificada."







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 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".

**En conclusión:**

**185** fue víctima de discriminación por parte del personal y la empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., ya que fue objeto de un trato diferenciado injustificado, motivado por su apariencia física, que afectó sus derechos humanos antes precisados, al ser sujeto de una norma interna.

El trato inmerecido en el ámbito de su relación de trabajo y la discriminación del agraviado, se sustentaron en la imposición de un criterio de diferenciación prejuiciado, subjetivo e irracional, conforme a lo expuesto en los considerandos de esta resolución, pues la empresa consideró que su apariencia física no representaba una "imagen profesional" acorde a sus funciones, afectando su autonomía individual y su derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Los derechos a la igualdad, no discriminación y trato digno en las relaciones de trabajo, implican el establecimiento de garantías para que toda persona goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo cual incluye "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."<sup>65</sup>

Si bien el contexto donde acontecieron los actos de discriminación en agravio del peticionario tuvo origen en un contrato de naturaleza laboral, se actualizó una responsabilidad de índole extracontractual, competencia de este Consejo, en tanto que los actos desplegados durante la relación de trabajo entre el agraviado y la empresa responsable generaron una afectación a los derechos humanos ya precisados.

Por lo anterior, además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo, de conformidad con los artículos 45 y 83 Ter de la LFPED, se dará vista de la presente resolución por disposición a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que de conformidad con el artículo 40, fracciones I y II, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal realice, en el marco de sus atribuciones, todas las

<sup>65</sup> Inciso C del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.





acciones tendientes a efecto de garantizar la no vulneración por discriminación de los derechos expuestos en el presente caso.

### V. REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los artículos PRIMERO<sup>66</sup> y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación", este Consejo para el establecimiento de dichas medidas, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades de cada caso graduándolas en un sentido de lógica, equidad y proporcionalidad.

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

Por otra parte, en el OCTAVO lineamiento se indica que las medidas impuestas no tienen por objeto el "enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado".

En ese sentido, de conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la LFPED, se establecen medidas administrativas y de reparación, tendientes a que los actos y prácticas de discriminación como los acontecidos no vuelvan a repetirse, buscando que el personal de recursos humanos y en general de "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación de las personas; modifique sus lineamientos y políticas de imagen personal, aunado a la disculpa que debe otorgarse al agraviado con motivo de las vulneraciones de las que fue víctima, así como la reparación proporcional por el daño ocasionado con motivo de la vulneración a los derechos humanos antes precisados.

Asimismo, como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracción IV de la LFPED, se considera el efecto producido por la conducta discriminatoria; es decir, la violación a los derechos del agraviado a la igualdad y no discriminación, así como para la imposición concreta de las medidas administrativas tendientes a prevenir la repetición de los hechos acontecidos; de igual forma, se tomarán en cuenta los estándares previstos en los lineamientos de reparación del daño aplicables por este Consejo y los

<sup>66</sup> Que establece: Los presentes Lineamientos tienen por objeto brindar seguridad jurídica a las víctimas y agentes discriminadores, acerca de los criterios y el contenido de las medidas administrativas y de reparación que la Dirección General Adjunta de Quejas, órgano encargado de conocer e investigar los expedientes de quejas que se tramitan ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, impondrá y dará seguimiento, cuando sean procedentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y demás normatividad aplicable.

Lo anterior, para fines orientadores de la acción institucional del Consejo y para la construcción de estándares de reparación, sin perjuicio de que, en ejercicio de sus atribuciones, el Consejo pueda individualizar las medidas administrativas y de reparación del daño a aplicar, atendiendo a cada caso y a las pretensiones de la víctima. [el subrayado es propio de este Consejo].





crITERIOS que al respecto han establecido la SCJN y la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>67</sup>.

#### IV.1 Alcances de la reparación del daño

En lo que concierne al daño material experimentado por el peticionario, se precisa que reviste las características de un daño por lucro cesante<sup>68</sup> por la afectación a su proyecto de vida<sup>69</sup> en su esfera laboral, al vulnerar sus derechos humanos al trato digno en el marco de las relaciones del trabajo y al libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada en el ámbito de sus relaciones particulares tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico<sup>70</sup>. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación contractual privada de naturaleza laboral, la reparación al daño se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, el cual se encuentra reconocido en los artículos 1º Constitucional<sup>71</sup> y 63 numeral 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño a los derechos humanos comporta el deber de repararse adecuadamente<sup>72</sup> conforme a lo siguiente:

<sup>67</sup> En términos de lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracciones III, IV y V de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

<sup>68</sup> Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, siguiendo el rumbo de la jurisprudencia internacional, ha sostenido que el daño material abarca tanto el daño emergente como el lucro cesante, y que la indemnización debe incluir el daño moral. Sufrido por la víctima, éste es consecuencia del sufrimiento padecido por los hechos violatorios de derechos, consúltese caso *Aboaboeo y otros, Apartada de reparaciones, párrafos 50 y 52*. Adicionalmente se suele considerar que el lucro cesante viene efectivamente constituido por el perjuicio efectivamente sufrido. Se constituye por el empobrecimiento del contenido económico actual del sujeto (Vázquez Ferreyra, Roberto A. *Responsabilidad por daños <Elemento>*; Buenos Aires; Depalma, 1998 pág. 178). Lo cual es coincidente con lo establecido en el artículo VIGÉSIMO TERCERO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

<sup>69</sup> De conformidad con lo precisado en el artículo VIGESIMO SEGUNDO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación y en sentido orientador de acuerdo a lo precisado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha definido el proyecto de vida como: "Aquel que atiende a la realización integral de la persona afectada considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten forjarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas". CASO LOAYZA TAMAYO VS PERÚ, Sentencia de 27 de noviembre de 1998, Reparaciones y Costas, Párrafo 147. Concepto al que en el CASO CANTORAL BENAVIDES VS PERÚ, en Sentencia de Reparaciones y Costas del 03 de diciembre del 2001, párrafos 60 y 80 dispuso una compensación en razón de "la grave alteración del curso que normalmente habría seguido la vida... impidiendo la realización de la vocación, aspiraciones y potencialidades de la víctima especialmente respecto de su formación y de su trabajo como profesional".

<sup>70</sup> Al respecto consúltese: Amparo Directo en Revisión 1068/2011 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión del 19 de octubre de 2011, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Jorge Mario Pardo Rebolledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

<sup>71</sup> Artículo 1 Constitucional: "...Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Artículo 63.1 Convención Americana Sobre Derechos Humanos.- Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada. [Lo resaltado en negritas es propio de este Consejo]

<sup>72</sup> Consúltese al respecto: AMPARO DIRECTO 31/2013 PÁG. 94 A 96, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.







a) La afectación al proyecto de vida del peticionario conllevó un lucro cesante en su perjuicio, en tanto que se le privó de la posibilidad de desempeñar sus actividades laborales y profesionales con respeto a su apariencia física, motivo por el cual considera que se le privó de la posibilidad de un ascenso y eventual despido, circunstancias que habrá de determinar la autoridad laboral competente; no obstante, se considera que el lucro cesante reclamado en materia de trabajo se ha interpretado por el Poder Judicial de la Federación como la procedencia del pago de los salarios vencidos (caídos);<sup>73</sup> por lo anterior, tal acción y su procedencia, deberá ser determinada por la autoridad laboral competente que conoce de la controversia en la materia.<sup>74</sup>

B) Respecto de la gravedad de las conductas y prácticas sociales discriminatorias acontecidas en torno a su apariencia física con motivo de su cabello largo, así como su barba y bigote sin cortar, aunque no se acreditó un daño material directo, en la realización de la conducta discriminatoria concurren los siguientes factores de vulneración al proyecto de vida de carácter inmaterial:<sup>75</sup>

Se acreditó una intencionalidad directa y objetiva de la empresa en los hechos que se cometieron en agravio del peticionario, ya que le solicitó cumplir con las políticas de vestimenta y presentación personal y, posteriormente, imponerle una medida disciplinaria correspondiente a una sanción por el incumplimiento a ello.

Adicionalmente, se acreditó la prevalencia de un perjuicio derivado de la percepción subjetiva y opinión desfavorable en torno a su apariencia física, es decir, por tener

186

Considerando todo lo anterior, **SE RESUELVE** la aplicación de las siguientes:

<sup>73</sup> Sirva de sustento a lo anterior lo establecido en la tesis aislada en materia laboral número XII.2o.7 L cuyo rubro es: DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL, y cuyo texto establece: "Es de conocido derecho que daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien, y que perjuicio es el lucro cesante, toda ganancia o provecho que deja de percibirse a consecuencia de un acto ilícito. Ahora bien, en materia de trabajo los daños y perjuicios solamente se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, al regular la procedencia del pago de los salarios vencidos (caídos), que equivalen al resarcimiento del daño sufrido por el trabajador, con motivo de la actualización de alguna de las dos únicas hipótesis que al efecto prevé, a saber: a) La prevista en el artículo 48, párrafo segundo, en relación con el numeral 50, fracción III, que establece el derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, cuando en el juicio laboral el patrón no compruebe la causa de rescisión; y, b) La establecida por el artículo 157, en relación con el 154 y 156, de la ley laboral en consulta, relativa al derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del inicio de una vacante o plaza de nueva creación hasta que se cumplimente el laudo, cuando el patrón no respete el derecho de preferencia del trabajador en el orden establecido en la Ley Federal del Trabajo o en la cláusula de admisión del contrato colectivo de trabajo, en su caso, para ocupar vacantes o plazas de nueva creación. En consecuencia, se concluye que, fuera de los dos casos citados, la regla general es que el pago de daños y perjuicios no está considerado en la Ley Federal del Trabajo como una pretensión que deba ventilarse en la vía laboral". Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 190989, Tomo XII, Octubre de 2000, Página: 1285. [El subrayado es de este Consejo].

<sup>74</sup> De conformidad con lo previsto en el artículo 83 Ter de la LFPED.  
<sup>75</sup> En términos de lo establecido en los artículos VIGÉSIMO SEGUNDO y VIGÉSIMO OCTAVO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.







412

### MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

**PRIMERA.** "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V., realizará las gestiones necesarias para que su personal encargado de la administración de sus recursos humanos participe en un curso de sensibilización<sup>76</sup> sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, el cual se impartirá a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, de conformidad con el artículo 83, fracción I de la LFPED, y los 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.

**SEGUNDA.** "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V. por conducto de su persona apoderada o representante legal, supervisará que personal de la citada empresa proceda a la impresión y colocación fija, con el debido resguardo y en lugar visible en la entrada principal del área de recursos humanos, así como del centro de trabajo ubicado en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, 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 tres meses. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la LFPED y DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos antes señalados.

**TERCERA.** El Conapred colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Lo anterior, una vez que la misma haya sido declarada firme para todos sus efectos legales.

**El plazo para cumplir con estas medidas administrativas no podrá exceder de 30 días hábiles**, contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido oportunamente y mediante informe a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dentro del plazo señalado. Esto de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación y 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

<sup>76</sup> El curso se imparte de forma gratuita por este Consejo, puede ser presencial o en línea. Este Consejo, determinará, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación la forma en que se impartirá en cada Institución, atendiendo a las necesidades particulares del caso.





### MEDIDAS DE REPARACIÓN

**PRIMERA.** La empresa "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V, por conducto de su persona apoderada o representante legal, brindará una disculpa privada por escrito dirigida al señor **187** por la discriminación de la que fue víctima, de conformidad con los artículos 83 Bis, fracción IV, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y TRIGÉSIMO TERCERO de los Lineamientos antes señalados.

**SEGUNDA.** "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V, deberá eliminar cualquier contenido discriminatorio de su normativa interna relativa a la apariencia física e imagen corporal de su personal, que no resulte justificable a través de criterios objetivos, razonables y proporcionales, para el desempeño de sus funciones laborales, contando para ello con el apoyo y orientación de este Consejo. Lo anterior, con fundamento en los artículos 83 Bis, fracción V, de la LFPED, y TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones I y XIX, de los Lineamientos precitados.

**TERCERA.** "UPS SCS (MÉXICO)", S.A. de C.V, por conducto de su representación legal, mediante circular interna, transmitirá a todo su personal directivo el compromiso y obligación de no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación que vulnere el derecho al trabajo digno y el libre desarrollo de la personalidad de sus trabajadores, de conformidad con los artículos 83 Bis, fracción V, de la LFPED y TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX, de los Lineamientos antes referidos.

**El plazo para cumplir con estas medidas de reparación no podrá exceder de 30 días hábiles**, contados a partir de la notificación de la presente resolución.<sup>77</sup> La verificación, forma de acreditación y cumplimiento de dichas medidas, será realizado por personal de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo dentro del plazo señalado, mediante informes que contengan el soporte documental y probatorio correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos precitados y los artículos 47 de la LFPED y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

Con fundamento en los artículos 79 y 87 la LFPED, y 106, fracción IV, 108, 109 y III del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente resolución por disposición, salvo por la parte relativa a las medidas administrativas y de reparación ordenadas, cuyo cumplimiento será verificado por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, conforme a lo establecido en el capítulo IV de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación".

<sup>77</sup> Los cuáles se podrán establecer de común acuerdo entre las partes y mediante la intervención del personal encargado del seguimiento del cumplimiento de tales medidas, asignado por parte de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo.





**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**  
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR  
LA DISCRIMINACIÓN

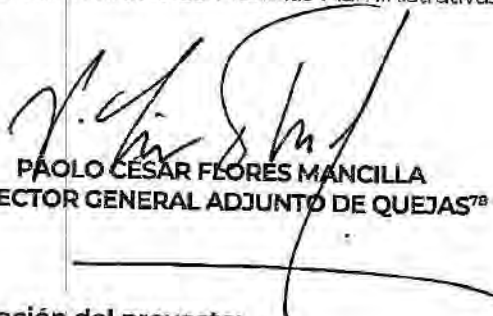
413

**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN**  
**DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

Por último, de conformidad con el artículo 88 de la LFPED, si alguna de las partes no estuviera de acuerdo con el contenido de la presente resolución, podrá interponer el recurso de revisión en términos del Capítulo I, Título Sexto, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, ante la Dirección General Adjunta de Quejas de este Consejo y dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación.

Notifíquese la presente resolución a las partes, remítase el expediente a la Jefatura de Admisión y Registro, y dese vista a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación para verificar su cumplimiento.

Así lo resolvió,

  
**PAOLO CÉSAR FLORES MANCILLA**  
**DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE QUEJAS<sup>78</sup>**

**Colaboraron en la elaboración del proyecto:**

Ricardo Moreno Tenorio  
Ángel González Cabrera



<sup>78</sup> 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 7º 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 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
2. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
3. Eliminado cargo consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
4. Eliminadas características físicas consistentes en 5 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
5. Eliminado nombre consistente en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
6. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
7. Eliminado 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.



8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
13. 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.
14. 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.
15. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

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

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

23. Eliminadas características físicas consistentes en 20 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
24. Eliminado 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.
25. 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.
26. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
27. Eliminado 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.
28. 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.
29. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
30. Eliminado 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.

31. 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.
32. 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.
33. 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.
34. 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.
35. 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.
36. 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.
37. 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.



38. 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.
39. 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.
40. 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.
41. 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.
42. 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.
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 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.
45. 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.

46. 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.
47. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
48. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
49. Eliminadas características físicas consistentes en 5 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
50. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
51. 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.
52. 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.

53. 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.
54. Eliminadas características físicas consistentes en 5 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
55. Eliminadas características físicas consistentes en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
56. 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.
57. 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.
58. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
59. Eliminado nombre consistente en 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.
60. 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.

61. 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.
62. Eliminadas características físicas consistentes 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 nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
64. Eliminado nombre consistente en 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.
65. 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.
66. Eliminadas características físicas consistentes 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.
67. 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.



68. 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.
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 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.
71. 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.
72. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
73. Eliminado nombre consistente en 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.
74. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
75. Eliminado nombre consistente en 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.

76. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
77. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
78. Eliminado nombre consistente en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
79. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
80. 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.
81. 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.
82. Eliminado número de empleado por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

83. Eliminadas características físicas consistentes 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.
84. Eliminado número de empleado por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
85. Eliminado nombre consistente en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
86. 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.
87. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
88. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
89. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
90. Eliminado nombre consistente en 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.

91. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
92. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
93. Eliminado nombre consistente en 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.
94. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
95. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
96. Eliminado nombre consistente en 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.
97. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



98. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
99. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
100. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
101. Eliminadas características físicas consistentes 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.
102. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
103. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
104. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
105. Eliminado nombre consistente en 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.

106. Eliminadas características físicas consistentes en 11 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
107. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
108. Eliminado nombre consistente en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
109. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
110. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
111. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
112. Eliminado nombre consistente en 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.

113. Eliminadas características físicas consistentes en 5 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
114. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
115. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
116. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
117. Eliminadas características físicas consistentes 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.
118. 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.
119. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
120. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

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

121. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
122. Eliminadas características físicas consistentes en 11 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
123. Eliminado nombre 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.
124. Eliminadas características físicas consistentes en 11 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
125. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
126. Eliminado nombre 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.
127. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



128. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
129. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
130. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
131. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
132. Eliminadas características físicas consistentes 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.
133. 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.
134. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
135. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

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

136. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
137. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
138. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
139. Eliminado nombre consistente en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
140. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
141. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
142. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

143. Eliminadas características físicas consistentes en 11 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
144. Eliminado nombre consistente en 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.
145. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
146. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
147. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
148. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
149. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
150. Eliminadas características físicas consistentes en 11 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a

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

151. Eliminado nombre consistente en 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.
152. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
153. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
154. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
155. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
156. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
157. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



158. Eliminadas características físicas consistentes 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.
159. 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.
160. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
161. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
162. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
163. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
164. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
165. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

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

166. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
167. 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.
168. 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.
169. 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.
170. 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.
171. 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.
172. 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.

173. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
174. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
175. Eliminado número de empleado por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
176. Eliminado número de empleado por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
177. 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.
178. Eliminado nombre consistente en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
179. Eliminadas características físicas consistentes en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
180. Eliminado número de empleado por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el

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

181. 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.
182. Eliminado nombre consistente en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
183. 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.
184. 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.
185. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
186. Eliminadas características físicas consistentes en 11 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.
187. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.