



Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación  
Dirección General Adjunta de Quejas  
Dirección de Quejas

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 16/2023  
CONAPRED/DGAQ/0612/DQ/18/I/NL/Q0612

PERSONA PETICIONARIA:

[REDACTED]

1

PERSONAS AGRAVIADAS:

[REDACTED]

Y SU HIJA

3

2

PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS,  
OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES  
DISCRIMINATORIAS: "HYUNDAI GLOVIS MÉXICO", S. DE  
R.L. DE C.V.

Ciudad de México, a 10 de agosto de 2023.

VISTOS, para resolver el expediente **CONAPRED/DGAQ/0612/DQ/18/I/NL/Q0612**, conformado con motivo de la queja que se inició en este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (en lo subsecuente CONAPRED, Conapred o Consejo) por [REDACTED] 4 [REDACTED] se procedió al análisis de las constancias que en él obran y se 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 lo subsecuente Ley),

RESULTANDO:

**Primero.** El 11 de mayo de 2018, se recibió en este Consejo el oficio número DORO/3802/2018, signado por la licenciada Zandra Villareal Arteaga, Directora de Orientación y Recepción de Quejas de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, a través del cual

<sup>1</sup> Cuyo nombre completo se reserva en observancia del principio de interés superior de la niñez y de conformidad con lo establecido en los artículos 24 fracción VI y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 11 fracción VI y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como el numeral 8.1 de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores "Reglas De Beijing".





remitió la queja del peticionario [redacted] 5 quien manifestó sustancialmente lo siguiente:

Trabajaba como [redacted] 6 de la empresa "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V.  
El 6 de marzo de 2018, lo despidieron de forma injustificada, por lo que ya presentó su demanda ante la autoridad laboral.

El 4 de mayo de 2018, dentro de una de las juntas de conciliación, al cuestionarle al abogado que representa a la empresa antes citada el motivo de su despido, su respuesta fue: "el motivo de tu despido es debido al aumento de la prima del Seguro de Gastos Médicos Mayores de la compañía, por el seguro que está utilizando tu hija".

Su hija tiene [redacted] 7 [redacted] 8 que requiere de atención médica especializada, y consultas periódicas; misma que eran cubiertas por el seguro de gastos médicos mayores que le proporcionaba la empresa, el cual le fue retirado en abril del año en curso, siendo este el hecho de su despido.

El 17 de mayo de 2018, personal de este Consejo sostuvo comunicación con el peticionario, quien manifestó sustancialmente lo siguiente:

Trabajó como [redacted] 9 en la planta de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., ubicada en carretera Pesquería kilómetro del 13 al 15, fraccionamiento Los Ramones, en el municipio de Nuevo León, en el edificio de tire-wheel, código postal 66679.

Su hija se llama [redacted] 10 tiene una condición de salud denominada [redacted] 11 [redacted] 12 la cual requiere atención médica especializada, la cual actualmente no está cubierta por ningún seguro, ya que, a partir de abril del año en curso, el seguro de gastos médicos mayores que cubría dicha atención fue retirado por parte de la empresa.

Respecto a su planteamiento, quiere señalar que el 6 de marzo del 2018, al salir de su turno, le habló [redacted] 13 Gerente de Recursos Humanos, para informarle que iban a rescindir su contrato laboral, ofreciéndole únicamente como liquidación [redacted] 14 pesos, mismos que no aceptó, ya que su salario era de [redacted] 15 pesos; no obstante, continuó en comunicación con él; para efecto de negociar el monto de su liquidación, así como también para saber qué pasaría con el seguro de gastos médicos que se le estaba otorgando y en el cual su hija era beneficiaria y sí era posible se le apoyara para la transición de ese seguro para continuar pagándolo de manera personal; sin embargo, no se le dio respuesta concreta alguna, es por ello que presentó su demanda laboral ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje número 10.

En una audiencia de conciliación que se celebró en el mes de mayo del año en curso, además de ofrecerle [redacted] 16 pesos, los cuales no aceptó, el abogado que





2

venía en representación de la empresa "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. hizo alusión a que el motivo de su despedido había derivado porque la prima del seguro de gastos médicos mayores que pagaba la empresa se había disparado por que estaba abarcando la atención médica que requiere su hija, la cual ya no era costeable. Asimismo, en ese mes, le llegó un comunicado a su domicilio, por parte de la moral, en el cual mencionaban que el motivo de su despido había sido a que maltrató a una persona de limpieza, situación que en ningún momento le comentaron hasta ese momento y la cual no es cierta.

Por otro lado, quiere resaltar que en los primeros meses que estuvo trabajando en la citada empresa, tenía que trabajar 18 horas diarias de lunes a domingo, posteriormente se le redujo el horario de 07:00 a 09:00 horas, de igual forma de lunes a domingo; no obstante, a partir del momento en que informó al Gerente General de la planta de nombre 17 quien es de nacionalidad 18 que no podría seguir a ese ritmo por el nacimiento y cuidado que requería su hija, el cual no le manifestó inconformidad alguna, a los pocos meses, comenzó a sentirse hostigado laboralmente, porque inmediatamente lo cambiaron de turno a la noche, no le otorgaban el apoyo que requería, ni siquiera sus compañeros y subalternos, dicho gerente comenzó a evidenciarlo de los errores que cometía, incluso hubo una ocasión en que durante una evaluación de personal, le hizo el comentario de que su salario era 19 y el mismo no correspondía al desempeño que realizaba, por lo que con el mismo podían contratar a tres personas con el mismo cargo. Aunado a lo anterior, es preciso resaltar que dicho gerente durante el año pasado comenzó a implementar un sistema de outsourcing y en consecuencia se empezó a despedir a distinto personal por motivo de reducción de costos y si bien, dicho gerente se fue del país antes de que lo despidieran, la persona que lo sustituyó continuó con la misma pauta de reducción de costos.

En atención a lo señalado, refirió que consideraba que el motivo de su despido derivó por su situación familiar y la condición de salud de su hija.

De igual forma, resaltó que en esos momentos sufragaba los gastos de la atención médica de su hija; no obstante, no requería algún tipo de apoyo y en caso de requerirlo, únicamente sería en el tema de 20 en el 21 ya que el 21 de mayo de 2018, se le iba a informar si era susceptible de dicho servicio, por lo que en caso de ser negativa la respuesta, se comunicaría inmediatamente a este Consejo, para que se realizara la gestión correspondiente.

Finalmente, hizo hincapié en que sus pretensiones versaban en que "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., lo apoyara y/o le brindara la orientación correspondiente para que la póliza grupal del seguro médico de gastos mayores de la que era beneficiaria su hija se pudiera cambiar a una póliza individual, para que dicho seguro lo continuara pagando y, por otro lado, se colocaran carteles alusivos al derecho a la no discriminación en el interior de la planta donde laboró.





**Segundo.** Por los hechos y elementos anteriores, el 11 de mayo de 2018, se radicó el expediente de queja y se calificó el 18 del mismo mes y año como un presunto acto de discriminación<sup>2</sup> debido a la situación familiar del peticionario derivado de la condición de salud de su hija.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO. Competencia.**

De conformidad con los artículos 22, fracción II<sup>3</sup>, 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la Ley, 15, fracción VII, 21 y 59, fracciones I y V de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; y 18 fracciones VII y XII, 54, fracción X y XVIII del Estatuto Orgánico del CONAPRED (Estatuto), así como en términos del capítulo VIII, numerales 1, fracción 8, y 1.3, fracción 10, del Manual de Organización Específico 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 particulares, 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 se dio a conocer que la Presidenta de este Consejo delegó esta facultad a quien ostente la titularidad de la Dirección General Adjunta de Quejas<sup>4</sup>, por lo que se emite la presente Resolución por Disposición, con fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los

<sup>2</sup> De conformidad con lo previsto en los artículos 1º de la Constitución, 1, párrafo segundo, fracción III, 4, 6, 9, fracciones III y XXVIII, 20, fracción XLIV, 43 y 63 Quáter de la Ley y 79, fracción I, del Estatuto.

<sup>3</sup> El artículo 22, fracción II, de la LFPED establece:

La administración del Consejo corresponde a:

I. ...

II. La Presidencia del Consejo.

El Artículo 30 de la misma Ley señala que:

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

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

...

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

...

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

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

<sup>4</sup> El que suscribe recibió la constancia de ese nombramiento de 27 de diciembre de 2022, con efectos al 1º de enero de 2023.





Estados Unidos Mexicanos (Constitución); 1º, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II; 20, fracciones XLIV y XLVI<sup>5</sup>, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley.

Además, este Organismo Nacional resulta legalmente competente para pronunciarse sobre los hechos que originaron la queja:

- a) Debido a la materia, al considerar que los hechos materia de queja constituyen violaciones al derecho humano a la igualdad y no discriminación de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo quinto de la Constitución y 1, párrafo segundo, fracción III, 4 y 43 de la Ley.
- b) Debido a la persona, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a un particular (persona moral), como lo es "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. — en adelante la "empresa" —, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20, fracción XLIV y XLVI, así como 43 de la Ley.
- c) Debido al territorio, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero de la Constitución; 1, párrafo primero y 43 de la Ley.
- d) Debido al tiempo, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento del Conapred dentro del plazo de un año, establecido en los artículos 44 de la Ley y 69 párrafo primero 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 mediante los acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF) los días 26 de marzo, 7 y 30 de abril, 29 de mayo, 12 y 30 de junio y 14 de julio, todos de 2020; así como el 17 de diciembre de 2020; con fundamento en las disposiciones que en ellos se cita, particularmente el artículo 28, párrafo segundo de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, ordenamiento que dispone que los términos podrán suspenderse por causa de fuerza mayor o caso fortuito, se 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.

**SEGUNDO. Fijación de los hechos motivo de la presente Resolución por Disposición.**

El peticionario acudió a este Consejo toda vez que consideró que la empresa para la que laboraba interrumpió la relación laboral que sostenían con motivo de la condición de salud de su hija 22 vulnerando su derecho al trabajo y demás derechos inherentes a él, lo que también conllevó una vulneración al derecho de la niña al acceso a la salud

<sup>5</sup> Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:  
XLVI. Emitir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley;





La empresa "Hyundai Glóvis México", S. de R.L. de C.V. manifestó en el informe de Ley como argumento de descargo que la relación laboral entre ella y el peticionario, había sido rescindida con motivo de una causa justificada y sin responsabilidad para ella; al respecto, es necesario precisar que determinar si la relación laboral que unía al agraviado con la empresa concluyó con motivo de alguna causal prevista en la Ley Federal del Trabajo no es materia de competencia de este Consejo<sup>6</sup>, sino de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que ya conoce la controversia relativa a la acción legal efectuada por el agraviado y de lo cual obra constancia en el presente asunto, autoridad que ya se pronunció sobre el fondo de tal situación<sup>7</sup>; asimismo, respecto a las prestaciones laborales reclamadas y las excepciones planteadas para tal efecto.

Por lo que, dentro de la competencia de este Consejo, se analizará, si la decisión de la empresa de dar por concluida la relación laboral estuvo basada en un motivo objetivo, proporcional y razonable, sin relación alguna con la condición de salud de la hija del peticionario.

**TERCERO. Acciones realizadas por este Consejo y evidencias que integran el expediente de queja:**

El 24 de mayo de 2018 mediante el oficio Quejas-2944-18<sup>8</sup>, se solicitó a la empresa de referencia por conducto de su persona propietaria y/o representante legal, rindiera el informe de Ley, y proporcionara información respecto a los hechos motivo de queja<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> De conformidad con la Sirva de sustento lo establecido en la tesis de jurisprudencia P./J. 83/98, que establece: *COMPETENCIA POR MATERIA. SE DEBE DETERMINAR TOMANDO EN CUENTA LA NATURALEZA DE LA ACCIÓN Y NO LA RELACIÓN JURÍDICA SUSTANCIAL ENTRE LAS PARTES, "En el sistema jurídico mexicano, por regla general, la competencia de los órganos jurisdiccionales por razón de la materia se distribuye entre diversos tribunales, a los que se les asigna una especialización, lo que da origen a la existencia de tribunales agrarios, civiles, fiscales, penales, del trabajo, etcétera, y que a cada uno de ellos les corresponda conocer de los asuntos relacionados con su especialidad. Si tal situación da lugar a un conflicto de competencia, éste debe resolverse atendiendo exclusivamente a la naturaleza de la acción, lo cual, regularmente, se puede determinar mediante el análisis cuidadoso de las prestaciones reclamadas, de los hechos narrados, de las pruebas aportadas y de los preceptos legales en que se apoye la demanda, cuando se cuenta con este último dato, pues es obvio que el actor no está obligado a mencionarlo. Pero, en todo caso, se debe prescindir del estudio de la relación jurídica sustancial que vincule al actor y al demandado, pues ese análisis constituye una cuestión relativa al fondo del asunto, que corresponde decidir exclusivamente al órgano jurisdiccional y no al tribunal de competencia, porque si éste lo hiciera, estaría prejuzgando y haciendo uso de una facultad que la ley no le confiere, dado que su decisión vincularía a los órganos jurisdiccionales en conflicto. Este modo de resolver el conflicto competencial trae como consecuencia que el tribunal competente conserve expedita su jurisdicción, para resolver lo que en derecho proceda."*

<sup>7</sup> A través del Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018, emitido por la Junta Especial Número Diez, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León.

<sup>8</sup> El 23 de marzo de 2021, fue recibido físicamente.

<sup>9</sup> Consistente en:

- a) Infórme el motivo por el que decidió dar por terminada la relación laboral con el peticionario.
- b) Informe si se le brindó al peticionario el apoyo necesario para atender la condición de salud de su hija, así como los permisos necesarios.
- c) Indique, si se orientó y/o apoyó al peticionario con el fin de hacer la transición de su póliza grupal del seguro médico de gastos mayores a una póliza individual.
- d) Informe, de acuerdo con el punto anterior, y atendiendo a la pretensión manifestada por el peticionario, a qué Institución corresponde dicha póliza, y de ser posible, proporcione el número de contacto de la misma.
- e) Asimismo, en atención a la pretensión exteriorizada por el peticionario, con la finalidad de coadyuvar con este Consejo, manifieste su postura respecto a la colocación de carteles sobre el derecho a la no discriminación que edita este Consejo, en las instalaciones de su representada, en particular en lugares visibles al público en general cuyo formato se





4

El 9 de octubre de 2018 se recibió escrito de la empresa, por conducto de su representante legal<sup>10</sup>, quien esencialmente señaló:

*Mi representada sostuvo una relación laboral con el peticionario hasta el 6 de marzo de 2018, cuando se le rescindió en forma legal y justificada la relación del trabajo, ya que incurrió en injurias, malos tratos, hostigamiento y acoso en contra de trabajadores al servicio de un proveedor que brinda servicios de limpieza al interior del centro de trabajo.*

*Se tuvo conocimiento de lo anterior mediante la denuncia realizada por [REDACTED] 23 la cual fue ratificada e informada por funcionarios del proveedor.*

*Actualmente se encuentra conociendo de la terminación justificada de la relación de trabajo la Junta Especial Número 11 bajo el expediente número [REDACTED] 24*

*Durante el tiempo que se encontró vigente la relación del trabajo, el peticionario tuvo como prestación una póliza denominada Gastos Médicos Colectivo con Prestación, número de póliza [REDACTED] 25 con la aseguradora Mapfre.*

*Al término de la relación laboral, se le indicó al peticionario, que él de manera directa podía tramitar de manera individual, cualquier alternativa que la aseguradora le ofreciera.*

*Por temas de vigencia, la póliza [REDACTED] 26 ha sido sustituida por la denominada Gastos Médicos Colectivo con Prestación, número de póliza [REDACTED] 27*

*En ningún momento mi representada directamente ha cubierto gasto alguno para la atención médica de la hija del peticionario.*

Asimismo, adjuntó las siguientes documentales:

enviaría a la cuenta de correo electrónico que proporcione. Dicha medida, se tendrá por cumplida con la evidencia (fotografías) de la respectiva colocación.

f) Indique si los gastos erogados para la atención médica de la hija del peticionario eran cubiertos por su representada.

g) Informe, de ser procedente, su disposición, para que su representada se certifique en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, generada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

<sup>10</sup> Personalidad acreditada mediante la escritura pública número 41,611 pasada ante la fe de la licenciada Alida Enriqueta del Carmen Bonifaz Sánchez, Titular de la Notaría Pública número 24 en el Estado de Nuevo León.





1. Copia de la carátula de la póliza **28** Gastos médicos colectivos con prestación, Contratante: Hyundai Glovis México, S.R.L. de C.V., con fecha de vigencia del 30 de junio de 2017 al 30 de junio de 2018.<sup>11</sup>
2. Copia del documento Cotización de Gastos médicos mayores individual y/o familiar, Hospitalización familiar, dirigido a **29** cotización: **30** de 23 de febrero de 2018, del cual se desprende el costo de la prima ofrecida al peticionario.
3. Copia del documento Cotización de Gastos médicos mayores individual y/o familiar, Hospitalización familiar, dirigido a **31** cotización: **32** de fecha 23 de febrero de 2018, del cual se desprende el costo de la prima ofrecida al peticionario.
4. Copia de la carátula de la póliza **33** Gastos médicos colectivos con prestación, Contratante: "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., con vigencia del 30 de junio de 2018 al 30 de junio de 2019.
5. Copia certificada del expediente **34** de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, Junta Especial número once, relativo al Procedimiento Paraprocesal promovido por "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., en contra de **35** **35**. Del cual destaca que la empresa solicitó a esa autoridad entregara al peticionario el escrito mediante el cual la moral rescindió la relación laboral por injurias y malos tratos cometidos por el trabajador, en contra de personas trabajadoras contratadas por el proveedor de servicios de la empresa.

El 14 de noviembre de 2018 personal de este Consejo, se comunicó con el peticionario, quien esencialmente señaló:

*Que se comunicó con el agente asignado para atenderlo por la aseguradora, quien le indicó que no era viable que su hija fuera asegurada, y que como había cambiado la póliza, no se le reconocería la antigüedad de la anterior. Asimismo, indicó que su hija se encontraba afiliada, por parte de su esposa al IMSS; sin embargo, indicó que si necesitaba apoyo para la atención médica de su hija, lo comunicaría a este Consejo.*

El 18 de enero de 2019 se inició el procedimiento de conciliación, lo cual fue notificado respectivamente a las partes, mediante los oficios Quejas-178-19<sup>12</sup> y Quejas-179-19<sup>13</sup>, citando además para la audiencia de conciliación.

<sup>11</sup> La documental enunciada tiene como anexo la documental ubicada como Endoso B, póliza Número **36** Gastos médicos colectivos con prestación, Contratante: "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., fecha de emisión 9 de septiembre de 2017, fecha de vigencia del 30 de junio de 2017 al 30 de junio de 2018.

<sup>12</sup> El 23 de enero de 2019, se notificó vía correo electrónico.

<sup>13</sup> El 23 de enero de 2019, se notificó vía correo electrónico.





5

El 23 de enero de 2019 se recibió correo electrónico de la empresa por conducto de su representante legal, adjuntando las siguientes documentales:

1. Copia del escrito en inglés, to (remitente): 37 Hyundai Glovis México S. de R.L. de C.V.; subject (asunto): Offences against cleaning staff, firmado por 38 Facility Management, date (fecha): February 21 st, 2018.

2. Copia del documento denominado Reporte de eventos, servicio de limpieza 2018, firmado por 39 de 14 de febrero de 2018. Del cual esencialmente se desprende que:

*El pasado 4 de enero (2018), el señor 40 molesto me hace el comentario de por qué no se había lavado su taza; le comentó que si se estaba haciendo la actividad siempre y cuando estuviera en área de cocina [...] y de mal modo me contestó que si lo estaba retando o que si no entendía; por lo que le pregunté que en qué momento lo había hecho, ya que yo sólo había contestado a su pregunta, él muy grosero sólo me dio la espalda y se retiró.*

*Después le hizo el comentario a mi compañera 41 que él haría que me corrieran ya que no servía para nada; asimismo, pidió el teléfono de mi supervisora; ella acude con él y se reúnen acordando que se lavaría su taza; sin embargo, el 11 de enero él mandó un mensaje de Whats App, mi supervisora 42 señalando que por cuarta vez, y a pesar de haber dado la instrucción, su taza nuevamente no se encontraba lavada.*

*El 12 de enero (2018), él le indicó a mi supervisora que ya no me quería ahí y que solicitaba mi cambio.*

*El 8 de febrero (2018); el peticionario solicitó un teléfono de una persona superior a la supervisora.*

*Derivado de lo anterior, personal de limpieza decidió lavar siempre la taza del peticionario; más adelante se dio la instrucción de hacerlo únicamente si ésta se encontraba en la cocina. Hasta ese momento ya no se había recibido queja o reclamo por parte del peticionario.*

3. Copia del documento con atención a 43 Hyundai Engineering, Co. Ltd., signado por el C. 44 en idioma inglés.

El 24 de enero de 2019 se llevó a cabo la audiencia de conciliación en donde esencialmente las partes manifestaron su disposición para reunirse el 29 de enero de 2019, a las 11:00 horas, en las instalaciones de la aseguradora "Mapfre", en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, a fin de llegar a un acuerdo para que la aseguradora continuara brindando el seguro médico a la hija del peticionario, de tal manera que continúen los beneficios de la póliza grupal con la que contaba hacía 2 años. No obstante, lo anterior, la reunión señalada no se pudo concretar.

En consecuencia, el 11 de febrero de 2019, se llevó a cabo la audiencia de conciliación con la presencia de las partes y de personal adscrito a la aseguradora. Por lo que el peticionario





reiteró sus pretensiones, puntualizando que, en marzo de 2018, cuando aún continuaba siendo empleado de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., inició los trámites para el cambio de su póliza colectiva a una individual con la aseguradora; sin embargo, no se brindó una respuesta positiva. Por lo anterior, personal de la misma, indicó que revisaría el caso del peticionario para posteriormente brindar una respuesta a su pretensión.

En la misma fecha, el peticionario reenvió a este Consejo correos dirigidos a diversas direcciones electrónicas, de las que se desprende que solicitó a diversas personas información para cambiar la póliza de seguro de una colectiva a una individual, a fin de que su hija continuara gozando de los beneficios de esta. En consecuencia, el 18 del mismo mes y año, personal de este Consejo proporcionó al peticionario los datos de contacto de las personas representantes de la empresa aseguradora, a efecto de que les remitiera el soporte documental que evidencie las referidas solicitudes realizadas por él.

El 21 de febrero de 2019 el peticionario reenvió a este Consejo correos adicionales a los ya proporcionados, dirigidos a diversas direcciones electrónicas, relativos a sus solicitudes del peticionario para cambiar su póliza de seguro de una colectiva a una individual, de los que destaca el recibido de la dirección electrónica [REDACTED] 45 @mapfre.com.mx, de 13 de abril de 2018; del que se desprende lo siguiente:

*La antigüedad que tiene en la póliza colectiva se respeta; solo que los complementos de los siniestros aperturados en la anterior no se cubrirán. Sólo con el derecho de conversión se pueden considerar, pero la póliza no cuenta con el endoso.*

El 27 de febrero de 2019 se recibió correo de [REDACTED] 46 con la dirección electrónica [REDACTED] 47 @mapfre.com.mx, dirigido al peticionario, entre otras personas, quien señaló:

*Revisando los antecedentes, se confirma que sí se generó propuesta para la asegurada [REDACTED] 48 sin embargo, no se recibió solicitud de aceptación para emitir la póliza individual.*

*Con respecto al pago de complementos del siniestro que se venía pagando en la póliza colectiva Hyundai, no es posible cubrirlos, ya que la póliza colectiva no contaba con el endoso de Privilegio de Conversión o de Derecho de Conversión.*

El 27 de marzo de 2019 se llevó a cabo la audiencia de conciliación con la presencia de las partes, no obstante, no se llegó a ningún acuerdo entre las partes.

El 1 de agosto de 2019 mediante el oficio Quejas-3093-19 se solicitó colaboración a "Mapfre México", S. A., a fin de allegarse de mayores elementos para determinar el expediente en el que se actúa; en consecuencia, el 13 del mismo mes y año, se recibió escrito de la aseguradora, quien esencialmente indicó que antes de suscribir un contrato de póliza de seguro se debían de valorar los riesgos de esta sin que esto constituya una conducta discriminatoria.



El 19 de agosto de 2019 se recibieron de "Mapfre México", S. A., impresiones de los correos electrónicos remitidos por el peticionario relativos a sus solicitudes para cambiar su póliza de seguro de una colectiva a una individual.

El 12 de diciembre de 2019 mediante el oficio Quejas-5196-19<sup>14</sup> se solicitó colaboración a "Mapfre México", S. A.; en consecuencia, el 18 del mismo mes y año, se recibió su escrito, en el que esencialmente señaló:

*El peticionario y su familia no se incluyeron en la renovación de la póliza, la cual tuvo un inicio del 30 de junio de 2018, ya que fueron dados de baja el 11 de marzo de 2018.*

*El incremento que se dio a la póliza del contratante "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., fue con base en su experiencia de siniestralidad, pero sin considerar a la familia del peticionario, ya que fueron dados de baja antes del inicio de su vigencia.*

*La cotización entregada contempla el ramo de Gastos Médicos Mayores Individual, ya que los asegurados ya no contarían con la prestación del contratante Hyundai; es decir, la deberían de pagar ellos.*

El 24 de marzo de 2020, se inició la etapa de investigación misma que fue notificada respectivamente a las partes a través de los oficios Quejas-1200-20<sup>15</sup> y Quejas-1201-21<sup>16</sup>

El 31 de agosto de 2020, se recibió escrito del peticionario quien esencialmente indicó:

*La empresa los inició con una póliza de seguros con la compañía Seguros Monterrey con el número de Póliza [REDACTED] 49 la cual contaba con cambio de colectiva a particular. Más adelante sin previo aviso, la empresa mudó de compañía de seguros a "Mapfre México", S. A., en donde subió el deducible el [REDACTED] 50 además de que ya no se contaba con la posibilidad de cambiar la póliza de colectiva a particular.*

*Su hija empezó a hacer uso de los servicios de gastos médicos como beneficiaria de él, a partir del 9 de febrero de 2017 en Seguros Monterrey y en "Mapfre México", S. A., el 30 de junio de 2017.*

Asimismo, adjuntó las siguientes documentales:

1. Copia de acuse del escrito dirigido a la H. Junta Especial Número Diez de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, signado por la licenciada Mónica Celina Hernández Rubio, con sello de recepción de 21 de octubre de 2019. En el que se solicitó: "se requiera a las demandadas de las condenas impuestas en el laudo de 30 de agosto de 2019"

<sup>14</sup> El 13 de diciembre de 2019, se notificó físicamente.

<sup>15</sup> El 24 de agosto de 2020, se notificó al peticionario mediante correo electrónico.

<sup>16</sup> El 24 de agosto de 2020, se notificó mediante correo electrónico.





2. Copia del citatorio dirigido al peticionario, signado por la licenciada Cynthia Acosta Resendiz, Actuaría Judicial adscrita al Juzgado Primero de Distrito en Materias Civil y de Trabajo en el Estado de Nuevo León, de 12 de febrero de 2020.
3. Copia del acuerdo dictado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, con firma de la Licenciada Nadya Bolaños Valenciano, Presidenta de la Junta Especial, licenciado Gerardo Javier Solís Bravo, Representante Patronal, licenciado Francisco Treviño Montero, Representante Obrero, licenciado Roberto Valerio Montemayor, Secretario de la Junta Especial, de 3 de diciembre de 2019. Mediante el cual se acordó informar a las partes que en esa Junta se recibió la sentencia de amparo pronunciada por el Juzgado de Primero de Distrito en Materia Civil y del Trabajo del Estado, dentro del Juicio de Amparo Indirecto número 51 [redacted] interpuesto por la parte actora dentro de los autos del expediente número 52 [redacted] promovido por el peticionario en contra de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., mediante la cual se otorgó el amparo al peticionario.
4. Copia de la carátula dirigida a la licenciada Mónica Celina Hernández Rubio, expediente 53 [redacted] signado por la licenciada Nury Elsa Jiménez Cárdenas, Secretaria de la Junta Especial Número Diez, de 30 de agosto de 2019. Mediante el cual se adjuntó el laudo emitido en ese expediente.
5. Documento con datos de identificación Póliza: 54 [redacted] Contratante "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., Titular 55 [redacted] certificado 56 [redacted] siniestro 57 [redacted] signado por Indemnizaciones Gastos Médicos, Seguros Monterrey Nuevo León, de 4 de septiembre de 2017.
6. Documento con datos de identificación Tipo de documento: Póliza, Póliza Número 58 [redacted] Gastos médicos colectivos con prestación, Contratante: "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., de 5 de julio de 2017, con fecha de vigencia del 30 de junio de 2017 al 30 de junio de 2018. Del cual destaca la lista de las personas que contempla esa póliza, señalando entre ellas al peticionario.
7. Factura electrónica emitida por "Mapfre México", S. A., Contratante: "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. Seguro de: Seguro de Gastos Médicos Colectivo con Prestación, Póliza No. 59 [redacted] con folio fiscal de: 60 [redacted] Vigencia: 17 -junio 30 hasta 18- junio 30, con fecha de expedición: 5 de julio de 2017. Por la cantidad de 61 [redacted] por concepto de Prima.

El 7 de septiembre de 2020 se recibió escrito de la empresa por conducto de su apoderado legal, quien esencialmente indicó:

*Mi representada cubrió una prima total por todos los empleados y sus beneficiarios. "Mapfre México", S. A., fijó una prima total debido al desglose que realiza de manera individual por sexo y por edad.*





El aviso de rescisión dado al peticionario fue de las conductas tipificadas en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como las contenidas en el Reglamento Interior del Trabajo.

Adicional a lo anterior, adjuntó las siguientes documentales:

1. Copia del documento identificado como Asignación o Localización de Número de Seguridad Social. Instituto Mexicano del Seguro Social, Folio de la solicitud [redacted] 62 [redacted] 63 Número de seguridad social: [redacted] 64 [redacted]
2. Póliza Número [redacted] 65 emitida por "Mapfre Tepeyac", S.A., de Gastos médicos colectivos con prestación, Contratante: "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., emisión 5 de julio de 2017, vigencia del 30 de junio de 2017 al 30 de junio de 2018.
3. Documento denominado Endoso para cobertura de ayuda a recién nacido. De la que esencialmente se desprende: "Estarán cubiertos los gastos generados por la atención del recién nacido sano, siempre y cuando se reporte a Mapfre para su alta dentro de los primeros 30 días."
4. Documento denominado Endoso para cobertura de parto normal o cesárea.
5. Documento denominado Endoso para cobertura de cirugía refractiva.
6. Documento denominado Endoso para cobertura de aborto o legrado.
7. Documento denominado Endoso para cobertura de nariz y senos paranasales.
8. Documento denominado Pago de deducible y coaseguro por enfermedad.
9. Endoso B, relativo a la póliza Número [redacted] 66 Gastos médicos colectivos con prestación, Contratante: "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., emisión 9 de septiembre de 2017, con vigencia del 30 de junio de 2017 al 30 de junio de 2018.
10. Documento con datos de identificación Condiciones Generales, Gastos médicos mayores colectivo prestación, seguros y accidentes enfermedades. Del cual se desprende el apartado de objeto del seguro, que esencialmente señala: "Mapfre se obliga a cubrir la parte correspondiente de los gastos medicamente necesarios al asegurado por causa de un padecimiento cubierto o evento específicamente señalado como amparado en este contrato, dentro de los términos, condiciones y montos que se especifican en la carátula de la póliza, siempre que la causa que les dio origen ocurra y se inicie durante la vigencia de dicho contrato y que sean necesarios para la recuperación de la salud del asegurado; así como, que el asegurado haya cumplido con las obligaciones que para él se desprendan de este documento."
11. Copia del escrito dirigido a la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Turno del Estado de Nuevo León, Asunto: se notifica aviso de rescisión de [redacted] 67 [redacted] en representación de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., de 06 de marzo de 2018. Al cual se anexó escrito dirigido al peticionario comunicándole la rescisión de la relación laboral que tenía con la empresa.

6





El 24 de mayo del 2021 se recibió correo del peticionario, adjuntando la siguiente documentación adicional a la ya proporcionada:

1. Copia de escrito inicial de demanda en contra de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., firmado por el peticionario, dirigido al Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con sello de recepción de dicha Junta de 28 de marzo de 2018.
2. Copia de acta de audiencia de conciliación, demanda y excepciones, dentro del expediente **69** ante la Junta Especial Número Diez, de 04 de mayo de 2018, en la que se acordó tener por no celebrada la misma.
3. Escrito de "Hyundai Glovis México", S. de R.L., de 23 de agosto de 2018, dirigido a la Junta Especial Número Diez, dentro del expediente **70** del que destaca que ofreció como excepciones la falta de acción, obscuridad en la demanda y la prescripción.
4. Copia de la Resolución Constitucional del Juicio de Amparo **71** interpuesto por la parte actora dentro de los autos del expediente número 05140/i/10/2018 promovido por el peticionario en contra de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. De la que destaca:  
*"c) En el supuesto que, efectivamente, la menor cuente con dichas afecciones y/o enfermedades, la Junta debe emitir la providencia positiva para asegurar el ejercicio y disfrute pleno de su derecho a la salud, consistente en hacer del conocimiento de las instituciones del sector salud del Estado Mexicano (ya sea federal, estatal o municipal), a efecto de que inmediato le brinden la atención médica inmediata a la infanta. Sin que pueda ordenarse en esta sede jurisdiccional la atención médica privada, debido a que la contratación del seguro de gastos médicos a que alude el quejoso será materia de pronunciamiento en el laudo que se emita en el juicio natural, además, en autos de este proceso constitucional no existe constancia que revele su celebración."*
5. Copia simple de Resolutivos del laudo emitido en donde la parte actora es el peticionario en contra de la empresa "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V.
6. Copia del instructivo dentro del expediente 05140/i/10/18 de 20 de noviembre de 2020, mediante el cual se señalaron las 10 horas del 17 de diciembre de 2020, para llevar a cabo la reinstalación del peticionario en su empleo, en el puesto de gerente de operaciones en la empresa demandada.
7. Escrito del peticionario dirigido a la Junta Especial Número Diez de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, con sello de recepción de esa autoridad de 15 de enero de 2021, mediante el cual solicitó se dicten medidas de apremio tendientes a garantizar su reinstalación, toda vez que hasta ese momento la empresa demandada se había negado a la misma.





8

El 5 de julio de 2021 se acordó la admisión de pruebas, lo cual fue notificado respectivamente a las partes mediante los oficios Quejas-1344-21<sup>17</sup> y Quejas-1345-21<sup>18</sup>.

El 17 de agosto de 2021 se recibió correo de la empresa adjuntando la traducción de los documentos señalados en los numerales 13 y 15 del acuerdo de admisión de pruebas, siendo los siguientes:

1. Escrito sin fecha dirigido a [72] Motivo: Ofensas en contra del personal de limpieza, sin firma, con el nombre de [73] Del cual esencialmente se desprende:  
*"Lamentamos informarle sobre los recientes eventos ocurridos en las instalaciones de GLOVIS VPC, nuestro subcontratista de limpieza H-Sung Servicios Integrales (Hwa Sung México) ha sido constantemente amenazado por el Sr [74] [74] se ha enfrentado a esta conducta de manera repetida. Entendemos que las situaciones estresantes son comunes en un lugar de trabajo; sin embargo, este comportamiento es quizá la emoción más destructiva que experimentan las personas.  
 Esperamos sinceramente que manejes este problema para evitar que se repita."*
2. Escrito de 14 de febrero de 2018, con atención a [75] sin firma, con el nombre de [76] mediante el cual se indicó que se adjuntó carta elaborada por [77] jefa el equipo de limpieza de Hwa Sung México.

El 8 de marzo de 2022 mediante el oficio Quejas-399-22<sup>19</sup>, se solicitó colaboración a "Seguros Monterrey New York Life", S.A. de C.V.; en consecuencia, el 14 del mismo mes y año se recibió su escrito señalando esencialmente que no se tenía registro alguno en los sistemas de esa institución de contrato celebrado con "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V.

El 14 de septiembre de 2022 mediante los oficios Quejas-2855-22<sup>20</sup> y Quejas-2856-22<sup>21</sup> se solicitó diversa información respectivamente a las partes; en consecuencia, el 19 del mismo mes y año, se recibió correo electrónico del peticionario, indicando esencialmente lo siguiente:

*Los expedientes 156/2020 y 157/2020 se encuentran en espera de determinarse. Ya que el hostigamiento era realizado por el jefe directo no se presentó queja a superiores. No se pidieron permisos por ende no hay evidencia, el hostigamiento no era por faltas de asistencia.*

El 21 de septiembre de 2022 se recibió escrito de la empresa, quien esencialmente manifestó lo siguiente:

<sup>17</sup> El 13 de agosto del 2021, se notificó vía correo electrónico.  
<sup>18</sup> El 13 de agosto del 2021, se notificó vía correo electrónico.  
<sup>19</sup> El 9 de marzo de 2022, se notificó físicamente.  
<sup>20</sup> El 14 de septiembre de 2022, se notificó vía correo electrónico.  
<sup>21</sup> El 14 de septiembre de 2022, se notificó vía correo electrónico.





*Se cuenta con Reglamento Interior de Trabajo depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Política Disciplinaria y Código de Conducta. Las sanciones se encuentran descritas dentro del citado Reglamento, las cuales están alineadas con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Respecto a la queja presentada en contra del peticionario, se realizó el proceso de investigación correspondiente, se consideraron los antecedentes, se entrevistó a ambas partes y se concluyó con evidencia, testigos y dichos de las partes que existieron malos tratos en contra de varias personas del sexo femenino de limpieza.*

*El peticionario solicitó cambió al turno de la noche; así como permisos para llegar tarde o ausentarse temprano para atender situaciones personales y del cuidado de su menor hija que le permitió en aquel entonces el que fuera su jefe.*

Asimismo, adjuntó las siguientes documentales:

1. Copia de documento denominado "Código de Conducta" "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V.
2. Documento denominado "Disciplinary Policy" en idioma inglés.
3. Reglamento Interior de Trabajo "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. Del cual se destaca lo siguiente:

*Artículo 57. La empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan con cualquiera de las disposiciones establecidas en el presente Reglamento, Política Disciplinaria o en la Ley, en cualquiera de las formas siguientes:*

*I. Amonestación verbal.*

*II. Amonestación escrita.*

*III. Suspensión de 1 (uno) a 8 (ocho) días sin goce de sueldo.*

*IV. Rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad.*

*Artículo 58. En la aplicación de las sanciones, la empresa considerará los siguientes factores: El comportamiento anterior, la gravedad de la falta, la frecuencia con la que se haya cometido la misma u otras faltas y la aceptación de la culpa o participación en la falta.*

*Los trabajadores podrán explicar o justificar las acciones y la empresa efectuará las investigaciones respectivas instrumentando al efecto en su caso, las actas administrativas que considere apropiadas para el esclarecimiento de cualquier situación.*

*Artículo 59. La empresa podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para ella si el trabajador incurre en alguna de las causales establecidas por el artículo 47 o 185 de la Ley o alguna de las análogas a las establecidas en dichos dispositivos, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*





El 15 de diciembre de 2022 mediante el oficio Quejas-4213-22<sup>22</sup>, se solicitó información adicional<sup>23</sup>; en consecuencia, el 13 de enero de 2023, se recibió escrito de la empresa, quien sustancialmente refirió:

*Al peticionario le fueron aplicadas dos medidas disciplinarias verbales. Derivado de la solicitud del proveedor (de servicios especializados de limpieza, Hwasung México) se inició una investigación interna.*

*El cambio de turno solicitado de manera verbal por el peticionario se realizó el 3 de abril de 2017, como lo acredito con el reporte de registro de asistencia del software que se utilizaba para ello. En dicho reporte se puede observar que en la semana del 27 al 31 de marzo de 2017, tenía un trabajo matutino y también se observa las horas de entrada y de salida. En dos ocasiones el peticionario obtuvo permiso de ausencia sin goce de sueldo.*

Asimismo, adjuntó las siguientes documentales adicionales a las ya proporcionadas:

1. Impresión de correo electrónico de 29 de mayo de 2017, dirigido a diversas personas ajenas a la queja, suscrito por [REDACTED] 78 Supervisora de Yard, quien realizó diversas manifestaciones, entre ellas, señaló que dos personas renunciaron porque el peticionario les hablaba "muy mal, muy déspota"; asimismo, indicó: "yo ya me estoy cansando me hostiga mucho toda la noche, nada le parece, se enoja y me regaña porque trabajamos en equipo los de truck y nosotros"
2. Copia de escrito signado por [REDACTED] 79 Supervisor Truck noche, quien informó que el jueves (sin precisar fecha) el peticionario se dirigió a él, al encargado de armas viajes en el área de truck y a [REDACTED] 80 Supervisora de Yard, con tono de voz muy elevado y molesto, cuestionándolos de una forma muy prepotente y exigiendo explicaciones sobre su actuar.
3. Copia de escrito en idioma inglés.
4. Copia de escrito en idioma inglés.
5. Impresión de cadena de correos electrónicos de 8 de febrero de 2018, dirigido a [REDACTED] 81 del peticionario, quien esencialmente indicó que: "su lugar no estaba siendo limpiado de día, que dejaba su taza de café por la mañana

<sup>22</sup> El 9 de enero de 2023 se notificó vía correo electrónico.

<sup>23</sup> Consistente en:

- a) Indique si de acuerdo con el Reglamento Interno de su representada relativo al tema de las medidas disciplinarias, independientemente de la rescisión laboral del peticionario le fueron aplicadas previamente otras medidas, de ser el caso, informe el motivo y la penalización aplicada. Documente su respuesta.
- b) Conforme a su escrito de 21 de septiembre de 2022, en el que informó que se realizó un proceso de investigación al peticionario del cual se desprendió que existieron malos tratos en contra de varias mujeres de personal de limpieza. Remita a este Consejo las documentales emitidas como consecuencia del proceso de investigación.
- c) Derivado de las manifestaciones realizadas en el escrito de 21 de septiembre de 2022, precise la fecha en que se realizó el cambio al turno nocturno del peticionario e indique si dicho cambio fue solicitado de forma verbal o por escrito, de ser el caso, remita la documentación relacionada al cambio de turno.
- d) Remita lista de asistencia y/o constancias de los permisos que le fueron otorgados al peticionario para ausentarse o llegar tarde con motivo del cuidado y condición de salud de su hija.





- y aparecía sucia de nueva cuenta por la noche. Que le había hecho el comentario a [redacted] 82 quien se había molestado indicando que eso era imposible, que él estaba en un error porque se limpiaba de día; sin embargo, la situación no había mejorado, por lo que pedía su apoyo para solucionarlo."
6. Respuesta de [redacted] 83 quien esencialmente indicó que ese día se reuniría con el personal de limpieza para que proporcionaran el servicio adecuado.
  7. Impresión de cadena de correos de 13 de febrero de 2018, entre [redacted] 84 y [redacted] 85 en donde la primera indicó que: "El departamento de Recursos Humanos le estaba pidiendo una carta membretada de puño y letra de la señora con la que tiene problemas [redacted] 86 explicando la situación." Por lo que el segundo señaló que: "informaría que la elaboraran y en cuanto la tuviera se la haría llegar"
  8. Impresión de correo electrónico de 13 de febrero de 2018, dirigido a [redacted] 87 de [redacted] 88 quien reenvió el correo del peticionario dirigido a él de 8 de febrero de 2018, descrito en el numeral 6 del presente apartado.
  9. Impresión de correo electrónico de 13 de febrero de 2018, dirigido a [redacted] 89 de [redacted] 90 quien reenvió el correo del peticionario dirigido a él de esa misma fecha, en donde preguntó si hay algún avance.
  10. Impresión de cadena de correos electrónicos de 13 de febrero de 2018, dirigido a [redacted] 91 de [redacted] 92 quien reenvió el correo de [redacted] 93 descrito en el numeral 7 del presente apartado.
  11. Impresión de cadena de correos de 13 de febrero de 2018, entre [redacted] 94 y [redacted] 95 en donde la primera indicó esencialmente que: *por parte del turno de la mañana no ha habido quejas; por lo que sugirió que se hablara con el peticionario para saber qué es lo que realmente quería.*
  12. Escrito de [redacted] 96 de 15 de febrero de 2018, quien narró esencialmente los hechos descritos en el documento denominado: "Reporte de eventos, servicio de limpieza 2018"
  13. Copia de escrito en idioma inglés.
  14. Fecha de asistencia diaria del 01/01/2017 al 31/12/2022, de la que destaca que el 7 de marzo de 2018 en el rubro de incidencias se señala: BAJ.
  15. Copia de comprobante de nómina emitido por "Hyundai Glovis México". S. de R.L. de C.V. con número de folio [redacted] 97 y folio fiscal (UUID): [redacted] 98 de 18 de diciembre de 2017, amparando el periodo de pago de 01 al 15 de diciembre de 2017, a favor del peticionario. Del cual se advierte como fecha de ingreso el 1 de diciembre de 2015, un salario diario de [redacted] 99 salario integrado [redacted] 100 y en el rubro de deducciones que existió un descuento por permiso sin goce; sin embargo, la cantidad se encuentra tachada; por lo que no se visualiza.
  16. Copia de comprobante de nómina emitido por "Hyundai Glovis México". S. de R.L. de C.V. con número de folio [redacted] 101 y folio fiscal (UUID): [redacted] 102 de 02 de enero de 2018, amparando el periodo de pago del 16 al 31 de diciembre de 2017, a favor del peticionario. Del cual se advierte como fecha de ingreso el 1 de diciembre de 2015, y en el rubro de deducciones que existió un descuento por permiso sin goce; sin embargo, la cantidad se encuentra tachada, por lo que no se visualiza.





10

El 23 de enero de 2023 mediante el oficio Quejas-225-23<sup>24</sup>, se solicitó colaboración<sup>25</sup> a la empresa "Mapfre México", S.A.; en consecuencia, el 2 de febrero del mismo año, se recibió su escrito, del que se desprende esencialmente lo siguiente:

*El monto de prima de cada una de las pólizas del colectivo de gastos mayores es: póliza 103 prima pagada de 104 póliza 105 prima pagada de 106*

*El incremento que se dio a la póliza del contratante Hyundai fue con base en su experiencia de siniestralidad, factores técnicos de inflación médica e IPC y frecuencia para dicha póliza, con apego a la metodología de cálculo establecida en la Nota Técnica registrada para el producto contratado.*

*La cotización para la renovación de la póliza 107 y emisión de la 108 se realizó el 8 de junio de 2019.*

*Al ser un seguro de gastos médicos colectivo prestación no contributaria, es un beneficio que el contratante otorga a sus empleados, financiado totalmente por él. Las primas son exactamente las mismas para personas del mismo sexo y/o quinquenio de edad, sin contemplar alguna diferencia por las condiciones de salud individuales del o las personas aseguradas que pertenezcan a la póliza colectiva.*

*No existía cuota adicional al costo de la póliza en caso de siniestro y/o tratamiento médico de los trabajadores y beneficiarios.*

<sup>24</sup> El 25 de enero de 2023 fue notificado físicamente.

<sup>25</sup> Consistente en:

- a) Precise cuál fue el costo de la prima total que pagaba la moral "Hyundai Glovis", S. de R.L. de C.V., respecto de las pólizas de seguros 109 y 110
- b) Indique si con anterioridad al vencimiento de la póliza de seguro 111 a favor del peticionario y su familia, se dio a conocer a la empresa "Hyundai Glovis", S. de R.L. de C.V., un incremento sobre el costo de ésta y, en su caso, precise cuál fue la razón de dicho incremento.
- c) Refiera qué tipo de servicios médicos otorgó o amparó esa aseguradora al personal de "Hyundai Glovis", S. de R.L. de C.V., durante los años 2017 y 2018.
- d) Informe si el costo y/o gastos de la prima de una póliza de seguro colectiva aumenta al incluir a alguna persona cuya condición de salud sea 112. Documente su respuesta.
- e) Indique de manera objetiva y razonable porqué el seguro no ampara enfermedades preexistentes; o bien informe qué criterios se toman para los efectos de considerar dichas enfermedades al momento de otorgar o renovar la póliza de seguro colectivo.
- f) Precise si "Hyundai Glovis", S. de R.L. de C.V., cubría en su totalidad la prima de seguro médico para las personas que laboraban en dicha moral, y si ésta era la misma para todos, y en caso de que no fuera de esa manera, señale por qué podría existir una variación de erogación en la prima de seguro médico y si se encuentra relacionado a los gastos médicos generados por la persona asegurada y/o condición de salud de sus beneficiarias.
- g) Señale, de ser el caso, si existía una cuota adicional al costo de la póliza de seguro 113 para "Hyundai Glovis", S. de R.L. de C.V., en caso de algún siniestro y/o tratamiento médico de los trabajadores y sus beneficiarios de la citada moral, en caso de ser afirmativa su respuesta, informe si dicha cuota adicional también era cobrada a esa empresa.
- h) Explique en qué consiste el derecho de conversión.
- i) Considerando la condición de salud 114 de la hija del peticionario, precise si existe o se cuenta con algún plan de financiamiento o alternativa que cubra los gastos médicos correspondientes.





Asimismo, adjuntó el documento denominado: "Gastos Médicos Hospitalarios Plus", con fecha de elaboración de 31 de enero de 2023. Del que se desprende la cotización de esos servicios.

El 3 de marzo de 2023 se recibió correo del peticionario quien adjuntó copia simple del Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018; emitido por la Junta Especial Número Diez, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León.

El 3 de mayo de 2023 mediante el oficio Quejas-1470-23 se solicitó colaboración al peticionario a fin de que remitiera las documentales con las que cuente y que permitan acreditar los gastos que ha erogado con motivo de la atención médica a su hija, a partir de su separación laboral con la empresa denominada "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V.; en consecuencia, el 11 del mismo mes y año se estableció comunicación telefónica con él, quien esencialmente manifestó:

*"Las documentales solicitadas no reflejarían el daño sufrido, ya que únicamente se había erogado para la atención de su hija, lo que con el sueldo de su esposa era posible, y que se debía valorar que de haber contado con su sueldo y el seguro de gastos médicos mayores, lo invertido para atender la condición de salud de su hija hubiera sido mucho mayor; por lo que en su consideración el daño consiste en no haber contado con los suficientes recursos para que su hija pudiera acceder a un nivel más alto de salud."*

El 19 de mayo de 2023, se acordó la recepción de diversas documentales aportadas por la moral; asimismo, se le solicitó proporcionara la traducción de las enviadas en idioma inglés, por consiguiente, el 31 del mismo mes y año, se recibieron, vía correo electrónico las siguientes documentales adicionales a las ya proporcionadas:

1. Documento denominado "Política Disciplinaria" N° de póliza: 115 Revisión N°: 2, Fecha efectiva: 05.08.19. Del que se destaca lo siguiente:

En el apartado 3. PRINCIPIOS:

3.4 Cuando sea necesario recurrir a una medida disciplinaria para corregir un comportamiento que no se ajuste a las normas de conducta esperadas, GMX utilizará un proceso disciplinario progresivo para intentar corregir una conducta o un rendimiento laboral inadecuado.

En la Sección B-Otras faltas de conducta, en el apartado de comportamiento como sanciones progresivas lo siguiente:

1. Amonestación.
2. Amonestación por escrito.
3. Amonestación final por escrito.
4. Suspensión.
5. Rescisión.

2. Reporte individual 27/03/2017-07/04/2017; ID 116 Nombre del usuario: 117 número de empleado 118 del cual se desprenden diversas horas de entrada de salida y tiempos laborados.



El 25 de mayo de 2023 mediante el oficio Quejas-1746-23, se solicitó colaboración a la Junta Especial Número Diez, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León; en consecuencia, el 29 del mismo mes y año se recibió vía correo electrónico copia certificada del Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018, emitido por la citada Junta, del cual esencialmente se desprende lo siguiente:

"Sin embargo, en cuanto a las causas motivo de la Rescisión, se considera que no cumple por lo siguiente: La demandada "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., en su escrito de contestación, específicamente en la hoja 3 así como en el respectivo aviso de rescisión de fecha 06 de marzo de 2018 dirigido al actor y que obra en copias certificadas del procedimiento para procesal, expone (en el escrito de contestación) los hechos que consideraron motivo de rescisión del trabajador siendo estos en términos muy genéricos pues sólo refiere que incurrió en injurias y malos tratamientos en contra de proveedores (que ni siquiera menciona que proveedores) alterando la disciplina, además de graves comportamientos de hostigamiento y acoso, pero de ninguna manera detalla en que consistieron dichos actos de injurias, malos tratamientos, alteración de disciplina, graves comportamientos de hostigamiento y acoso, solo remitiéndose a una denuncia interpuesta por la C. [REDACTED] 119 así como testimonio de diversas personas a las que según les constan los hechos y peor aún en el aviso de rescisión es menos preciso de detallar las causales [...]

Además, lo anterior en que se basó la demandada para rescindir el contrato de trabajo no queda fehacientemente acreditado, pues para demostrar lo anterior, ofreció principalmente PRUEBA DOCUMENTAL, que se hizo consistir en declaración realizada por puño y letra de la C. [REDACTED] 120

[REDACTED] la cual se estima no justifica de manera alguna las causales rescisorias invocadas por la demanda, lo anterior en virtud de que se trata de un escrito cuyo contenido se aprecia se trata de manifestaciones unilaterales de quien según la suscribe que ni siquiera fue ratificado por la denunciante pues adminiculada a dicha probanza se ofreció también PRUEBA TESTIMONIAL SINGULAR OFRECIDA EN TERCER TÉRMINO A CARGO DE LA C. [REDACTED] 121 la cual no surtió efecto legal alguno pues le fue declarada desierta según consta en audiencia de fecha 05 de junio de 2019. [...]

Resolutivos,

Tercero: Se condena a la demandada "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. a reinstalar al actor [REDACTED] 122 con una fecha de ingreso que data del 01 de diciembre de 2015, el puesto de Gerente de Operaciones, un salario diario de [REDACTED] 123 (M.N.)

[REDACTED] [...]  
Sexto: Se condena a la demandada "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. a otorgar y restituir al actor [REDACTED] 124 los derechos beneficios, y prestaciones consignadas en la Póliza de Seguro de Gastos





*Médicos Mayores en los términos ya precisados, misma que fuese contratada por la demandada con la Compañía Seguros "Mapfre México", S.A., para que tanto el actor y la menor 125 disfruten los derechos adquiridos y consagrados en la multicitada póliza."*

**CUARTO. Motivación y fundamentación de que se está ante un acto de discriminación cometido en agravio de 126 y como víctima indirecta su hija 127 por parte de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V.:**

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución, todas 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 de las personas. Asimismo, en dicho precepto 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 humanos y las libertades fundamentales de las personas:

Por su parte, el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, de la Ley<sup>26</sup>, define a la discriminación como:

*"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: [...] la situación familiar [...]"*

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

- a) Una conducta por acción u omisión, voluntaria o involuntaria, de diferenciación, restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (**conducta**);
- b) Un efecto que vulnere los derechos humanos de las personas (**resultado**), y
- c) Un motivo y/o nexo causal, sustentado en categorías inherentes a la persona, es decir, aquellas que formen parte de su identidad o sean difíciles de modificar por ser parte constitutiva o consustancial a ella como, por ejemplo, la situación familiar del peticionario, consistente en la condición de salud de su hija 128<sup>27</sup>. (**nexo causal**).

<sup>26</sup> Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º constitucional.

<sup>27</sup> En los términos precisados en la presente resolución.





En la presente Resolución se atenderá a la interpretación normativa más favorable<sup>28</sup>, conforme al principio *pro persona*<sup>29</sup>, como criterio hermenéutico que permea todo el derecho de los Derechos Humanos y en virtud del cual se deberá acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata del reconocimiento y goce de derechos e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se intente afectar el ejercicio o goce de un derecho fundamental, cuyo rasgo fundamental es estar siempre a favor de la persona<sup>30</sup>.

Asimismo, de aplicación obligada resulta la cláusula de *interpretación conforme*, como técnica hermenéutica por medio de la cual los derechos y libertades constitucionales son armonizados con los valores, principios y normas contenidos en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos signados por los Estados, así como por la jurisprudencia de los Tribunales Internacionales, para lograr su mayor eficacia y protección, convirtiéndose así en clave para lograr la máxima efectividad del goce y ejercicio de los Derechos Humanos.

De igual forma se tomará en cuenta el principio de igualdad y no discriminación, acorde al artículo 1º Constitucional, el cual posee un carácter fundamental para la salvaguarda de todos los derechos humanos, tanto en la esfera internacional como en la interna, al ser principios que salvaguardan valores de importancia vital para la humanidad y que corresponden a principios morales fundamentales, que interesan a todos los Estados y protegen intereses que no se limitan a un Estado o a un grupo de Estados, sino que afectan a la comunidad internacional en su conjunto<sup>31</sup>, por lo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que en la "*actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens*"<sup>32</sup>.

**QUINTO. Hechos plenamente acreditados y reconocidos para efectos de la presente Resolución mediante la valoración de las pruebas recibidas y admitidas; así como las recabadas por el Consejo durante la investigación:**

A) El peticionario acudió a este Consejo como persona que sostuvo una relación laboral con la empresa denominada "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. hecho reconocido mediante las documentales e informes aportados por las partes<sup>33</sup>, de las que se advirtió tal situación, acreditándose así plenamente su interés legítimo y jurídico en la queja.

<sup>28</sup> Al respecto resulta aplicable la tesis de jurisprudencia 1a./J. 107/2012 (10a.) *PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE*.

<sup>29</sup> Consúltese al respecto la tesis aislada VII.2o.C.5 K (10a.), "*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*".

<sup>30</sup> Bahena Villalobos Alma Rosa. El Principio Pro Persona en el Estado Constitucional y Democrático de Derecho. División de Derecho, Política y Gobierno, Universidad de Guanajuato. Año 4, núm. 7, pág. 7

<sup>31</sup> Consagrado en los artículos 53 y 64 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969.

<sup>32</sup> Mediante la Opinión Consultiva OC-24/17, de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24.

<sup>33</sup> Entre las documentales destacan: 1. Escrito del peticionario recibido el 11 de mayo de 2018 y 2. Escrito de la empresa recibido el 9 de octubre de 2018. Documentales valoradas de conformidad con los artículos 95, 133, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria al procedimiento de queja, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.





B) La empresa concluyó la relación laboral con el peticionario el 6 de marzo de 2018. Hecho plenamente acreditado mediante la manifestación de la moral realizada en su escrito recibido el 9 de octubre de 2018; así como a través de la copia de su escrito dirigido a la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Turno del Estado de Nuevo León, con el asunto: se notifica aviso de rescisión de [REDACTED] 129 <sup>34</sup>

C) Se acreditó plenamente que al momento de la terminación de la relación laboral el peticionario tenía como prestación una póliza denominada: *Gastos Médicos Colectivo con Prestación*; con número de póliza: [REDACTED] 130 bajo la aseguradora "Mapfre México", S.A. Hecho plenamente acreditado mediante las siguientes documentales: a) Escrito de la empresa recibido el 9 de octubre de 2018; b) Escrito de la aseguradora recibido el 18 de diciembre de 2019; c) Documento con datos de identificación: Tipo de documento: Póliza, Póliza Número [REDACTED] 131 Gastos médicos colectivos con prestación. <sup>35</sup>

D) Se acreditó plenamente que hubo un incremento en la póliza contratada con la aseguradora "Mapfre México", S.A. por "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., y que el mismo fue con base en su experiencia de siniestralidad, entre otras consideraciones. Hecho plenamente acreditado mediante las manifestaciones de "Mapfre México", S.A., realizadas mediante sus escritos recibidos respectivamente el 18 de diciembre de 2019 y el 2 de febrero de 2023. <sup>36</sup>

E) Se acreditó plenamente que la hija del peticionario de nombre [REDACTED] 132 era beneficiaria de la póliza denominada: *Gastos Médicos Colectivo con Prestación*; con número de póliza: [REDACTED] 133 bajo la aseguradora "Mapfre México", S.A. Hecho plenamente acreditado mediante el documento con datos de identificación: Tipo de documento: Póliza, Póliza Número [REDACTED] 134 Gastos médicos colectivos con prestación. <sup>37</sup>

F) Se acreditó plenamente que el peticionario y sus beneficiarias fueron dadas de baja de la multicitada póliza el 11 de marzo de 2018. Hecho plenamente acreditado mediante la manifestación de "Mapfre México", S.A., realizada mediante su escrito recibido el 18 de diciembre de 2019. <sup>38</sup>

G) Se acreditó plenamente que durante el procedimiento laboral, la empresa no acreditó las causas motivo de la Rescisión; por lo que en el Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018, se condenó a la empresa, entre otros mandatos, a reinstalar al peticionario, y a otorgarle y restituirle los derechos beneficios, y prestaciones consignadas en la Póliza de Seguro de Gastos Médicos Mayores,

<sup>34</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 95, 133, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>35</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 133, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>36</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 95, 133, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>37</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 133, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>38</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 95, 133, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





para que tanto él, como la menor 135 disfruten los derechos adquiridos y consagrados en la multicitada póliza.<sup>39</sup>

H) Se acreditó plenamente que el peticionario tuvo un desacuerdo relacionado con la limpieza de su lugar de trabajo y que diversas personas tuvieron conocimiento de ello. Hecho plenamente acreditado mediante la impresión de cadena de correos electrónicos de 8 de febrero de 2018, entre 136 y el peticionario; escrito dirigido a 137. Motivo: Ofensas en contra del personal de limpieza, con el nombre de 138. Impresión de cadena de correos de 13 de febrero de 2018, entre 139 y 140. Impresión de correo electrónico de 13 de febrero de 2018, dirigido a 141 de 142 e impresión de cadena de correos electrónicos de 13 de febrero de 2018, dirigido a 143 de 144.<sup>40</sup>

I) Se acreditó plenamente que 145 indicó que el departamento de Recursos Humanos le pidió una carta membretada de puño y letra de la señora con la que el peticionario tuvo un desacuerdo. Hecho plenamente acreditado mediante la impresión de cadena de correos de 13 de febrero de 2018, entre 146 y 147.<sup>41</sup>

J) Se acreditó plenamente que en el reglamento interno de la empresa se señalan como sanciones a los trabajadores que incumplan con cualquiera de las disposiciones establecidas en el mismo, las siguientes: I. Amonestación verbal; II. Amonestación escrita; III. Suspensión de 1 (uno) a 8 (ocho) días sin goce de sueldo; IV. Rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad.<sup>42</sup>

K) Se acreditó plenamente que el peticionario percibía en "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., un salario diario de 148. Hecho plenamente acreditado mediante la copia del comprobante de nómina emitido por esa empresa, con número de folio 149 y folio fiscal (UUID): 150 de 18 de diciembre de 2017, proporcionada por la moral de referencia<sup>43</sup>, y corroborado mediante el Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018.<sup>44</sup>

**SEXTO. Hechos controvertidos, argumentos y excepciones planteadas, materia de la competencia de este Consejo:**

Cabe precisar que el objeto de este Consejo, entre otros, es el de llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; es decir en el caso concreto, si los

<sup>39</sup> Hecho plenamente acreditado mediante la impresión de la copia certificada del Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018, emitido por la Junta Especial Número Diez, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, proporcionada a este Consejo por la citada autoridad. Documental valorada de conformidad con los artículos 93, fracción II, 95, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>40</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 93, fracción III, y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>41</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93, fracción III, y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>42</sup> Hecho plenamente acreditado mediante el Reglamento Interior de Trabajo "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., proporcionado por la empresa el 21 de septiembre de 2022. Valorado de conformidad con los artículos 93, fracción I, 95, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>43</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93, fracción III, y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>44</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93, fracción I, y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





actos de los que el peticionario se duele consistieron en una distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no fuera objetiva, racional ni proporcional y que tuviera por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades; como es el caso del derecho a continuar en la relación laboral y poder seguir gozando, él y sus beneficiarias, de los derechos inherentes al mismo, como es el caso de los servicios médicos, todo ello con motivo de su situación familiar (condición de salud de su hija). Por lo que con base en lo anterior y atendiendo al dicho del peticionario respecto a que fue despedido de manera injustificada por la empresa, si bien no es competencia de este Organismo pronunciarse sobre ello, sí es analizar y visibilizar si los actos cometidos por la moral derivaron en conductas discriminatorias.

Al respecto, la empresa como argumento de descargo indicó:

*Mi representada sostuvo una relación laboral con el peticionario hasta el 6 de marzo de 2018, cuando se le rescindió en forma legal y justificada la relación del trabajo, ya que incurrió en injurias, malos tratos, hostigamiento y acoso en contra de trabajadores al servicio de un proveedor que brinda servicios de limpieza al interior del centro de trabajo.*

*Se tuvo conocimiento de lo anterior mediante la denuncia realizada por [REDACTED] 151 la cual fue ratificada e informada por funcionarios del proveedor.*

En ese sentido, la empresa proporcionó los siguientes documentos:

- Reporte de eventos, servicio de limpieza 2018, firmado por [REDACTED] 152 de 14 de febrero de 2018.
- Escrito de [REDACTED] 153 de 15 de febrero de 2018.

Escritos que se presume fueron suscritos por la misma persona, mediante los cuales describió un desacuerdo con el peticionario derivado de la limpieza de su lugar de trabajo y particularmente del lavado de su taza para café.

Al respecto se advierte lo siguiente:

- Se corrobora la existencia de un desacuerdo por parte del peticionario respecto a la limpieza en su lugar de trabajo;
- El peticionario solicitó apoyo a la empresa para resolver la situación el 8 de febrero de 2018.
- [REDACTED] 154 suscribió dos escritos respectivamente el 14 y 15 de febrero de 2018, mediante los cuales describió el desacuerdo.
- La empresa terminó la relación laboral con el peticionario el 6 de marzo de 2018; es decir, 14 días hábiles después del primer reporte que, conforme el dicho de la empresa motivó el desido del peticionario.



E) Si bien la empresa indicó que: "Respecto a la queja presentada en contra del peticionario, se realizó el proceso de investigación correspondiente, se consideraron los antecedentes, se entrevistó a ambas partes y se concluyó con evidencia, testigos y dichos de las partes que existieron malos tratos en contra de varias personas del sexo femenino de limpieza", a partir de las constancias que integran el expediente en el que se actúa, no se encontró evidencia que permita acreditar que efectivamente se realizó una investigación, ya que únicamente se acreditó que diversas personas tuvieron conocimiento del multicitado desacuerdo; que personal adscrito a la empresa indicó que Recursos Humanos le solicitó una carta de puño y letra de la señora involucrada en la situación; y que 155 le indicó a 156 que personal del subcontratista de limpieza H-Sung Servicios Integrales (Hwa Sung México) había sido amenazado por el peticionario. Por lo que tampoco se advierten las evidencias ni el análisis que se les realizó para determinar que el peticionario incurrió en las conductas que se le imputaron, que estas hayan sido en contra de diversas mujeres, y que su gravedad y reincidencia hayan motivado la conclusión laboral.

Todo ello a pesar de que este Consejo solicitó a la moral proporcionara todas las evidencias que permitieran sustentar que la decisión de dar por concluida la relación laboral fue ajena a la condición de salud de la hija del peticionario<sup>45</sup>, y que obedeció a motivos objetivos,

<sup>45</sup> Particularmente mediante el oficio Quejas-2856-22, notificado a la moral el 14 de septiembre de 2022 vía correo electrónico, mediante el cual se le solicitó:

- a) Señale si su representada cuenta con algún reglamento interno y/o protocolo de actuación para los casos donde personal de esa moral incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra otras personas de la comunidad laboral. De ser afirmativa su respuesta remita el correspondiente documento.
- b) Indique si existen sanciones administrativas cuando personal de su representada incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra otras personas de la comunidad laboral, debiendo describir en qué consiste dichas medidas y cuáles son sus alcances.
- c) Precise si el peticionario presentó alguna queja ante esa empresa contra 157 Gerente General, sobre el presunto hostigamiento laboral con motivo del nacimiento y condición de salud de su hija 158. De ser afirmativa su respuesta remita la documentación relacionada.
- d) Señale si personal de limpieza o de su representada presentó alguna queja ante esa empresa en contra del peticionario por maltrato además de la C. 159. Documente su respuesta.
- e) Precise si su representada realizó alguna investigación con respecto a la denuncia de 160 y cómo se determinó. Documente su respuesta.
- f) Indique si de conformidad con el numeral 11.1.10 Derecho de Conversión establecido en las "Condiciones Generales de Gastos Médicos Colectivo Prestación 2017", su representada hizo del conocimiento a sus personas trabajadoras ese derecho de conversión previo a la firma del contrato colectivo con "MAPFRE" o, en caso de que se haya pactado con dicha aseguradora no otorgar el derecho de conversión a una póliza individual remita constancia en la que se les informó tal situación a su personal. Documente su respuesta.
- g) Informe si el peticionario solicitó permisos a esa moral para el cuidado de su hija 161 con motivo de su condición de salud y si éstos le fueron otorgados.
- h) Refiera el motivo por el cual el peticionario fue cambiado de turno (al de la noche). Justifique los motivos que hicieron necesarios dicho cambio.
- i) Señale si su representada previo a dar por terminada la relación de trabajo con el peticionario realizó alguna acción a fin de garantizar su derecho de acceso al trabajo, así como el interés superior de la niñez de su hija 162 entre ellos, el acceso a la salud.
- j) Informe si para dar por terminada de forma directa la relación laboral con su representada, basta cualquier manifestación de su personal y/o de la empresa subcontratista de personal de limpieza. Justifique de manera objetiva y razonable su respuesta.





proporcionales y razonables.

Así como tampoco, una vez que quedó plenamente acreditado que el reglamento interno de la propia empresa establecía diversas sanciones a los trabajadores que incurrieran en una conducta prohibida, se justificó de ninguna manera las razones que motivaron imponer la sanción más restrictiva del derecho al trabajo del peticionario.

De tal manera que por una parte la empresa pretendió justificar la decisión de interrumpir la relación laboral mediante la presunta aplicación de los artículos 57, fracción IV y 59 de su Reglamento Interior de Trabajo; sin embargo, no se desprende de las constancias que obran en el expediente que la moral haya aplicado el artículo 58 del mismo ordenamiento, que a su letra indica:

*Artículo 58. En la aplicación de las sanciones, la empresa considerará los siguientes factores: El comportamiento anterior, la gravedad de la falta, la frecuencia con la que se haya cometido la misma u otras faltas y la aceptación de la culpa o participación en la falta. Los trabajadores podrán explicar o justificar las acciones y la empresa efectuará las investigaciones respectivas instrumentando al efecto en su caso, las actas administrativas que considere apropiadas para el esclarecimiento de cualquier situación.*

En el mismo sentido, mediante el documento emitido y proporcionado por la propia empresa<sup>46</sup>, denominado: "Política Disciplinaria" N° de póliza: 163 Revisión N°: 2, Fecha efectiva: 05.08.19, se destaca lo siguiente:

En el apartado 3. PRINCIPIOS:

3.4 Cuando sea necesario recurrir a una medida disciplinaria para corregir un comportamiento que no se ajuste a las normas de conducta esperadas, GMX utilizará un proceso disciplinario progresivo para intentar corregir una conducta o un rendimiento laboral inadecuado.

En la Sección B-Otras faltas de conducta, en el apartado de comportamiento como sanciones progresivas lo siguiente:

1. Amonestación.
2. Amonestación por escrito.
3. Amonestación final por escrito.
4. Suspensión.
5. Rescisión.

Lo cual proporciona evidencia que a pesar de que la empresa cuenta con una política para aplicar medidas disciplinarias de manera progresiva, y mediante un sistema claro y organizado, de las documentales que integran el expediente en el que se actúa no se advierte que el mismo se haya llevado a cabo con el peticionario.

Apreciación que se refuerza mediante el Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018 en donde la autoridad competente en materia laboral determinó que no se habían cumplido con las "causas

<sup>46</sup> El 31 de mayo de 2023.





13

motivo de la Rescisión”.

Por otra parte, se tiene que “Hyundai Glovis México”, S. de R.L. de C.V., nunca negó tener conocimiento de la condición de salud de la hija del peticionario, aunado a que por medio de la aseguradora “Mapfre México”, S.A., contratada por la propia empresa, la niña fue atendida médicamente, por lo que conforme las máximas de la experiencia y la razón<sup>47</sup> resulta lógico y evidente que la empresa sí tenía conocimiento de la situación familiar del peticionario, consistente en la condición de salud de la infante. Consecuentemente, estaba al tanto de la necesidad que tenía el peticionario de conservar su empleo y los derechos inherentes a él, y de manera particular el servicio médico que favorecería que su hija accediera al nivel más alto de salud posible; no obstante, tomó la decisión de privarlo de su fuente de ingresos, impactando invariablemente el interés superior de la niña<sup>48</sup>.

Es por ello, que este Consejo enfatiza que se debe tomar en cuenta la situación familiar del peticionario y relacionarla con el interés superior del menor, ya que la hija del peticionario resultó ser víctima indirecta de la decisión de la moral, lo cual implica analizar y comprender que bajo un contexto de necesidad, es de vital importancia que la persona trabajadora y sus beneficiarias conserven su derecho a la atención médica y medicamentosa y/o cualquier otra prerrogativa inherente a su fuente de empleo.

Sirva a lo anterior por analogía y como criterio orientador lo establecido por la Suprema Corte de Justicia, mediante la tesis 1a. CCXII/2017 (10a.):

<sup>47</sup> Sirva de sustento a tal inferencia lo establecido en la tesis aislada número I.4o.A.40 K (10a.) “SISTEMA DE LIBRE VALORACIÓN DE LA PRUEBA. DEBE ATENDER A LAS REGLAS DE LA LÓGICA Y A LAS MÁXIMAS DE LA EXPERIENCIA. Conforme al sistema previsto en el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el Juez tiene cierto arbitrio para asignar valor a las pruebas, salvo el caso en que la ley señale a cualquiera de éstas uno determinado, pero ello debe sujetarse a ciertas reglas, esto es, aquél debe decidir con arreglo a la sana crítica, sin concluir arbitrariamente, por lo que debe atender a las reglas de la lógica y de la experiencia, entendiéndose a la lógica, como una disciplina del saber o ciencia que tiene reglas y principios que son parte de la cultura general de la humanidad, y a la experiencia, como un conocimiento mínimo que atañe tanto al individuo como al grupo social, que acumula conocimientos ordinarios del quehacer cotidiano en las actividades genéricas del ser humano, mediante la observación de los fenómenos sociales, culturales, políticos y de la naturaleza. Así, lo trascendente del sistema de libre valoración de la prueba y del razonamiento práctico, es que el juzgador señale en qué reglas de la lógica y en qué máximas de la experiencia, basó su estudio para así justificar el resultado de la ponderación alcanzado”.

<sup>48</sup> Sirva de criterio orientador lo señalado por la tesis de la Segunda Sala de la SCJN 2ª. CXLII/2016 (10ª): “DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR SE ERIGE COMO LA CONSIDERACIÓN PRIMORDIAL QUE DEBE DE ATENDERSE EN CUALQUIER DECISIÓN QUE LES AFECTE. El artículo 2, segundo párrafo, de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes prevé que el “interés superior de la niñez deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y adolescentes”; de ahí que cuando se tome una decisión que les afecte en lo individual o colectivo, “se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus garantías procesales”. Al respecto, debe destacarse que el interés superior del menor es un concepto triple, al ser: (I) un derecho sustantivo; (II) un principio jurídico interpretativo fundamental; y (III) una norma de procedimiento. El derecho del interés superior del menor prescribe que se observe “en todas las decisiones y medidas relacionadas con el niño”, lo que significa que, en “cualquier medida que tenga que ver con uno o varios niños, su interés superior deberá ser una consideración primordial a que se atenderá”, lo cual incluye no sólo las decisiones, sino también todos los actos, conductas, propuestas, servicios, procedimientos y demás iniciativas. Así, las decisiones particulares adoptadas por las autoridades administrativas -en esferas relativas a la educación, el cuidado, la salud, el medio ambiente, las condiciones de vida, la protección, el asilo, la inmigración y el acceso a la nacionalidad, entre otras- deben evaluarse en función del interés superior del niño y han de estar guiadas por él, al igual que todas las medidas de aplicación, ya que la consideración del interés superior del niño como algo primordial requiere tomar conciencia de la importancia de sus intereses en todas las medidas y tener la voluntad de dar prioridad a esos intereses en todas las circunstancias, pero sobre todo cuando las medidas tengan efectos indiscutibles en los niños de que se trate”.





VÍCTIMAS DIRECTA E INDIRECTA DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS. SUS CONCEPTOS Y DIFERENCIAS, la cual refiere que: *"El concepto de víctima directa hace referencia a la persona contra la que se dirige en forma inmediata, explícita y deliberadamente la conducta ilícita del agente del Estado; el individuo que pierde la vida, que sufre en su integridad o libertad que se ve privado de su patrimonio, con violación de los preceptos convencionales en los que se recogen estos derechos. En cambio, el concepto de víctima indirecta alude a un sujeto que no sufre la conducta ilícita de la misma forma que la víctima directa, pero también encuentra afectados sus propios derechos a partir del impacto que recibe la denominada víctima directa, de tal manera que el daño que padece se produce como efecto del que ésta ha sufrido, pero una vez que la violación la alcanza se convierte en una persona lesionada bajo un título propio. Así, puede decirse que el daño que sufre una víctima indirecta es un "efecto o consecuencia" de la afectación que experimenta la víctima directa. En este orden de ideas, el ejemplo paradigmático de víctimas indirectas son los familiares de las personas que han sufrido de manera directa e inmediata una vulneración en sus derechos humanos."* [El subrayado es de este consejo]

Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para este Consejo que la propia aseguradora indicó que sí se había incrementado el costo de la póliza contratada por "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., y que ello había sido en razón de: *"su experiencia de siniestralidad, factores técnicos de inflación médica e IPC y frecuencia para dicha póliza, con apego a la metodología de cálculo establecida en la Nota Técnica registrada para el producto contratado"*<sup>49</sup> y si bien también manifestó que en el incremento no se había considerado al peticionario y su familia por haber sido dados de baja por la empresa contratante, resulta evidente lo siguiente:

- La siniestralidad sí era un factor para considerar en el aumento de la póliza,
- Debido a la condición de salud de la hija del peticionario eran recurrentes los siniestros en su póliza,
- Por lo tanto, de haberlos tomado en cuenta, conforme las máximas de la lógica y la razón, el costo de la póliza hubiera podido ser aún más alto.

De tal manera que, al no haber acreditado una razón objetiva y proporcional para dar por terminada la relación laboral, es dable conforme las máximas de la sana crítica,<sup>50</sup> inferir que la razón por la cual la empresa tomó la decisión de concluirla fue debido a la situación familiar del peticionario; es decir, debido a la condición de salud de su hija.

Toda vez que, inexcusablemente, la empresa tenía la obligación de acreditar dentro del procedimiento de queja que el motivo para terminar la relación laboral obedeció a una

<sup>49</sup> Manifestación realizada mediante el escrito de "Mapfre México", S.A., recibido el 2 de febrero de 2023, valorada de conformidad con los artículos 95, 133, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>50</sup> Tal cual se define en la tesis de jurisprudencia número I.4o.C. J/22, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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."*





19

circunstancia muy robusta y sin relación alguna con una categoría sospechosa, teniendo en cuenta la situación de desventaja en que se encontraba el peticionario por haberse quedado desempleado, lo que le dificultó pudiera acceder a los medios de convicción necesarios a fin de justificar los hechos dada su condición y su posición laboral respecto a su patrón, lo que constituye circunstancias reales que sustentan su desventaja incluso las de carácter procesal. Situación que lo hace requerir de un trato más favorable para la real protección del derecho a la igualdad y no discriminación.

Por lo tanto, a fin de garantizar el derecho de igualdad procesal como manifestación del debido proceso y a la dignidad humana<sup>51</sup>, en el presente caso se estima procedente considerar la regla procesal de la carga dinámica de la prueba, para determinar que la empresa tenía mejor posición, mejor oportunidad y mejor posibilidad de aportar los elementos pertinentes que obraran en su poder<sup>52</sup>, para desvirtuar los hechos motivo de queja y acreditar que la razón de la conclusión laboral obedeció a un motivo ajeno a la condición de salud de la hija del peticionario; no obstante, a pesar de que le correspondía hacerlo y de que este Consejo le garantizó su derecho para ello, no lo hizo, lo que permite sostener que incurrió en una conducta discriminatoria en agravio del peticionario.

A fin de sustentar la aplicabilidad de la referida carga dinámica de la prueba en favor del peticionario, se estima pertinente considerar por analogía, al tratarse de la vulneración del derecho a la no discriminación, que el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, en la observación al Estado de Zambia en el 2005, alentó para que *"una vez que una persona haya demostrado que existen indicios suficientes de que ha sido víctima de dicha discriminación, corresponderá al demandado presentar pruebas que justifiquen de manera objetiva y razonable el trato diferenciado"*<sup>53</sup>.

En el mismo tenor, la Opinión Consultiva de la Corte IDH identificó y sostuvo, respecto a una situación de desigualdad frente a los demás que, en aras de garantizar a todas las personas el derecho al debido proceso legal, los procesos judiciales deben compensar las desigualdades materiales existentes en cuanto a las garantías judiciales. Específicamente la Corte manifestó que:

*"la presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Si no existieran esos medios de compensación, ampliamente reconocidos en diversas vertientes del procedimiento, difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso*

<sup>51</sup> Sirva de criterio orientador lo señalado mediante la tesis 1a. XXXVIII/2021 (10a.) DAÑO MORAL. CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA SOBRE LA ILICITUD DE LA CONDUCTA POR NEGLIGENCIA DE UNA EMPRESA RESPECTO DEL FALLECIMIENTO DE UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR. SUPUESTO DE EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

<sup>52</sup> Sirva como orientador lo sostenido en la tesis de la SCJN III.3o.T.9 L (10a.), con el rubro es: "CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. ESTÁ PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CONSISTE EN DISPENSAR DEL DÉBITO PROBATORIO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR Y TRASLADARLO AL PATRÓN (REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 4 DE ENERO DE 1980)."

<sup>53</sup> Comité de CERD, Observaciones finales del Comité de CERD: Zambia, 18, Doc. ONU CERD/C/ZMB/CO/16 (1 de noviembre de 2005)





a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas"<sup>54</sup>

A partir de lo anterior, se puede considerar que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos reconoce las dificultades procesales que enfrentan ciertos grupos de la población, entre los cuales se encuentran las víctimas de actos de discriminación, lo que exige a los Estados la adopción de medidas de compensación que garanticen el derecho al debido proceso a todos los ciudadanos.

Por lo que, una vez señalado lo anterior, y de acuerdo con el ámbito de competencia de este Organismo, se advierte que en el presente caso se actualizó la hipótesis de discriminación con motivo de la situación familiar del peticionario, en virtud del trato inmerecido que recibió por parte de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V.

Este Consejo debe resaltar al respecto que la discriminación en el ámbito laboral implica que se dé a las personas un trato arbitrario, diferente y menos favorable debido a determinados criterios particulares como la situación familiar derivada de la condición de salud de algún miembro de su familia, lo cual condiciona, restringe, niega o impide el desarrollo profesional en el empleo, pues sin tomar en consideración objetivamente los méritos o las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate, coarta la libertad de las personas para conseguir o mantener su empleo, mermando las oportunidades de éstas para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades en función a sus méritos<sup>55</sup>.

Aunado a lo anterior, es de precisar que conforme el principio de interdependencia<sup>56</sup> de los derechos humanos, existe una relación de derechos en los actos violatorios; es decir, cuando

<sup>54</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. "El Derecho a la Información sobre la Asistencia Consular en el Marco de las Garantías del Debido Proceso Legal". Opinión Consultiva OC-16/99 del 1 de octubre de 1999. Serie A No. 16.

<sup>55</sup> Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión; "Informe VI: Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: Del Compromiso a la Acción"; 2012, Capítulo 4.

<sup>56</sup> Al respecto, cabe citar como criterio orientador lo sostenido en la tesis número 140.A.9 K (10a.), emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece: **PRINCIPIOS DE UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. EN QUÉ CONSISTEN.** que refiere: *El tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone, entre otras cuestiones, que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, los que consisten en lo siguiente: i) universalidad: que son inherentes a todos y conciernen a la comunidad internacional en su totalidad; en esta medida, son inviolables, lo que no quiere decir que sean absolutos, sino que son protegidos porque no puede infringirse la dignidad humana, pues lo razonable es pensar que se adecuan a las circunstancias; por ello, en razón de esta flexibilidad es que son universales, ya que su naturaleza permite que, al amoldarse a las contingencias, siempre estén con la persona. En relación con lo anterior, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Caso de la "Masacre de Mapiripán vs Colombia) ha señalado que los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales, interpretación evolutiva que es consecuente con las reglas generales de interpretación consagradas en el artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como las establecidas por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. De ahí que dichos derechos, dentro de sus límites, son inalterables, es decir, que su núcleo esencial es intangible; por ello, la Norma Fundamental señala que ni aun en los estados de excepción se "suspenden"; pues en todo caso, siempre se estará de conformidad con los principios del derecho internacional humanitario; ii) interdependencia e indivisibilidad: que están relacionados entre sí, esto es, no puede hacerse ninguna separación ni pensar que unos son más importantes que otros, deben interpretarse y tomarse en su conjunto y no como elementos aislados. Todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son indivisibles e interdependientes; debe darse igual atención y urgente consideración a la aplicación, promoción y protección de los derechos civiles, políticos,*





se violenta un derecho, es muy probable que también otros sean vulnerados. Con esta lógica, "[...] la existencia real de cada uno de los derechos humanos sólo puede ser garantizada por el reconocimiento integral de todos ellos"<sup>57</sup>.

Finalmente y sin perjuicio de lo anterior, de las constancias que integran el expediente se advierte que los derechos laborales que pudieron afectarse en agravio del peticionario se hicieron del conocimiento de la autoridad laboral correspondiente, misma que se ha pronunciado al respecto conforme a su competencia y legislación aplicable, con independencia de lo que se resuelve en la presente Resolución cuyo ámbito es la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación del peticionario.

**SÉPTIMO. Conducta discriminatoria y nexos causal.**

Es importante señalar que las vulneraciones a los principios de igualdad y no discriminación en perjuicio del peticionario por parte de la empresa involucrada, se presentaron en una modalidad<sup>58</sup> respecto a la igualdad sustantiva:

1. Al negarle indebidamente la permanencia en su trabajo por su situación familiar consistente en la condición de salud de su hija **164**

De manera que los hechos acreditados en el presente expediente constituyeron una afectación directa del derecho a la igualdad y no discriminación cometidos por la empresa, en agravio del peticionario y de su hija, en tanto que:

A. "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., tomó la decisión de terminar la relación laboral con el peticionario, sin un motivo objetivo, proporcional, ni razonable (**conducta**), lo cual vulneró su derecho a la permanencia en el empleo, y los derechos inherentes al mismo, así como su proyecto de vida en el ámbito profesional y familiar<sup>59</sup> (**resultado**), con motivo de su situación familiar derivado de la condición de salud de su hija **165** (**nexo causal**).

*económicos, sociales y culturales; esto es, complementarse, potenciarse o reforzarse recíprocamente; y iii). progresividad: constituye el compromiso de los Estados para adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, principio que no puede entenderse en el sentido de que los gobiernos no tengan la obligación inmediata de empeñarse por lograr la realización íntegra de tales derechos, sino en la posibilidad de ir avanzando gradual y constantemente hacia su más completa realización, en función de sus recursos materiales; así, este principio exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos económicos, sociales y culturales."*

<sup>57</sup> Antonio Blanc Altemir, "Universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal", en La protección internacional de los derechos humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal, España, Universitat de Lleida/Tecnos/a n u e, 2001, p. 31.

<sup>58</sup> Al respecto consúltese, como criterio orientador, lo establecido en la jurisprudencia en materia constitucional número 1a./I. 126/2017 (10a.), cuyo rubro es: "DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES". El citado derecho humano, como principio adjetivo, se configura por distintas facetas que, aunque son interdependientes y complementarias entre sí, pueden distinguirse conceptualmente en dos modalidades: 1) la igualdad formal o de derecho; y, 2) la igualdad sustantiva o de hecho [...]"

<sup>59</sup> Considerando que éste "se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en las opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone" Corte IDH. Caso Loayza Tamayo vs. Perú. Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 1998. Serie C No. 42. Párrafo 148





B. "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., concluyó la relación laboral con el peticionario, sin un motivo objetivo, proporcional, ni razonable, invisibilizando su apremiante necesidad de conservar su trabajo y los derechos emanados de él, particularmente el servicio de Gastos Médicos Mayores del cual era beneficiaria su hija (**conducta**) por lo que no sólo vulneró diversos derechos del peticionario, sino también de su hija **166** (**resultado**), todo ello con motivo de su condición de salud (**nexo causal**).

**Octavo. Derechos humanos vulnerados.**

Los hechos acreditados en el presente expediente cometidos por "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., vulneraron en detrimento del peticionario como víctima directa y de su hija **167** como víctima indirecta, los siguientes derechos humanos:

**1. 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 de las personas, como lo establecen los artículos 1º, párrafo quinto de la Constitución; 1, 2, 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2 numeral 1, y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; 2 numeral 2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 11 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"; 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; 1 del Convenio III relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; así como el 1, 2, 3 y 4 de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

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

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

En el mismo sentido dicha convención adoptada en el marco del Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos establece:

Artículo 2:

*"Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada."*

Es decir, este novísimo instrumento de la mayor importancia regional reconoce la obligación de los Estados para proteger a las personas de toda forma de discriminación que cometan las autoridades, y/o las particulares, así como prohibir y sancionar las





manifestaciones de discriminación con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para las personas o grupos, que históricamente han sido puestas en situación de vulnerabilidad.

Por su parte, la Ley en su artículo 9, fracción III y XX, señala como discriminación aquella acción que por cualquier motivo tenga por resultado:

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

*XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;”*

**2. Derecho al trabajo digno y decoroso:** previstos en los artículos 1, 5º y 123 de la Constitución; 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 6 y 7 inciso a) numeral II del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

Estableciendo que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo y a la protección contra el desempleo; además de reconocer el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo donde se garantice su dignidad, el goce de éste sin distinciones de ninguna especie. Por lo que la vulneración a los derechos humanos tiene una mayor significancia cuando se priva de la oportunidad de conseguir sustento a una persona.<sup>60</sup>

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1º, último párrafo; 2º, apartado A, fracción II; 3º, fracción II, inciso c; y 25 de la Constitución<sup>61</sup>.

<sup>60</sup> El artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial a alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”

<sup>61</sup> Consúltese, como criterio orientador, la tesis aislada 1a. CCCLIV/2014 (10a.) con el rubro: *DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA*; que refiere: “La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1º, último párrafo; 2º, apartado A, fracción II; 3º, fracción II, inciso c; y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.”





De relevancia resulta el contenido del párrafo 2º, del artículo 2, de la Ley Federal del Trabajo que indica:

*"Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por [...] discapacidad, [...] condiciones de salud [...] se tiene acceso a la seguridad social"*

Por lo anterior, vulnerar el proyecto de vida de las personas como trabajadoras con motivo de alguna característica inherente a su persona, como es el caso de su situación familiar lesiona su dignidad e implica brindar un trato diferente y menos favorable debido a criterios injustificables, donde la desigualdad conlleva una afectación a los derechos humanos de la persona, sin tomar en consideración aspectos relativos a su capacidad profesional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la reseña del Amparo Directo en Revisión 3708/2016, sostiene que:

*"... el artículo 1º de la Constitución Federal exige a las autoridades el combate de toda situación que pudiera implicar discriminación en una sociedad democrática e igualitaria, por ende, ante la presencia de un argumento en el que se indique que existió alguna situación de esta índole, ... están obligados a dar una fundamentación y motivación reforzada, la cual implica que no basta una cita en forma mínima de los fundamentos de la resolución, sino que se trata de una exigencia que se presenta cuando se emiten actos que pueden afectar derechos fundamentales sujetos a protección especial; de ahí que, dados los valores implicados, es indispensable que... razone pormenorizadamente los motivos y fundamentos de tal decisión..."*

Lo cual acontece claramente en el presente caso ante la necesidad de que se favoreciera al peticionario su permanencia en el empleo, toda vez que derivado de la condición de salud de su hija, le era indispensable contar con las prerrogativas que de este emanaban.

**3. A la Seguridad social:** previsto en los artículos 22 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*; 9 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*; 11 numeral 1, inciso e), de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*<sup>62</sup>; XVI de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*; 9 del *Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*.

En este sentido en virtud del principio de interdependencia de los derechos humanos ya referido, la empresa vulneró otros derechos inherentes a la relación laboral, no sólo del peticionario, sino de su hija, quien era su beneficiaria en el servicio de Gastos Médicos Mayores.

<sup>62</sup> En relación a la hija del peticionario.

Aunado a lo anterior, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Observación general No. 19. *El derecho a la seguridad social* (artículo 9), señala que este derecho humano:

*"incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo."*<sup>63</sup>

**4. Asimismo, se vulneró el derecho a la salud de la hija del peticionario:** previsto en los artículos 4, párrafo cuarto, de la Constitución; 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 12 numeral 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 11 incisos f), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 11 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño y 1º Bis y 2 de la Ley General de Salud.

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Observación General No 14 *El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*, indicó:

*"La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. [...]"*

*El derecho a la salud no debe entenderse como un derecho a estar sano. El derecho a la salud entraña libertades y derechos: [...] entre los derechos figura el relativo a un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud."*<sup>64</sup>

Asimismo, es de destacar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado sobre el derecho a la salud, en los siguientes términos:

*"La Corte estima que la salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio adecuado de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente, entendida la salud, no sólo como la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también a un estado completo de bienestar físico, mental y social, derivado de un estilo de vida que permita alcanzar a las personas un balance integral. El Tribunal ha precisado que la obligación general*

<sup>63</sup> Organización de las Naciones Unidas, Observación General No. 19. *El derecho a la seguridad social* (artículo 9). Ginebra, Suiza, ONU, Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 39 periodo de sesiones, 2007, p. 2.

<sup>64</sup> Organización de las Naciones Unidas, Observación General No. 14. *"El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud."* Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 22º periodo de sesiones, 2000, p. 1 y 8.



*se traduce en el deber estatal de asegurar el acceso de las personas a servicios esenciales de salud, garantizando una prestación médica de calidad y eficaz, así como de impulsar el mejoramiento de las condiciones de salud de la población.<sup>65</sup>*

**5. Interés superior de la niñez.** Es un principio reconocido en el artículo 4º Constitucional, que el Estado está obligado a velar y cumplir, para garantizar de manera plena sus derechos, por lo que en cualquier materia o instancia se debe adoptar una perspectiva de infancia en todas las actuaciones que involucren directa o indirectamente los derechos de niños, niñas y adolescentes, lo que incluye un principio rector consistente en el respeto al derecho intrínseco a su vida y a garantizar en la máxima medida posible su supervivencia y desarrollo, todas las medidas y disposiciones que les impliquen directa o indirectamente, tanto en la esfera pública como en la privada, deben considerar y tener en cuenta de manera primordial su interés superior.<sup>66</sup>

El interés superior de la niñez es un concepto vasto y flexible por lo tanto se debe de analizar para aplicarse en cada caso concreto, esto quiere decir, entre otras cosas, que se deberá tomar en cuenta la situación y el contexto en el que los hechos ocurren<sup>67</sup>. Asimismo, se debe considerar desde una triple dimensión: 1. como derecho sustantivo, que implica que el interés de los niños, las niñas y adolescentes será considerado como primordial para la toma de decisiones que afecten su esfera jurídica; 2. como principio jurídico interpretativo; es decir, que al existir dos interpretaciones acerca de la misma norma se deberá atender a la más protectora; y 3. como norma de procedimiento; por lo que se tendrá que hacer un análisis de las posibles consecuencias tanto negativas como positivas que repercutan en el interés superior de la niñez.

El principal objetivo del uso del concepto del interés superior de la niñez es garantizar el goce y disfrute de todos los derechos reconocidos en el ámbito interno como internacional de las niñas, niños y adolescentes, así como su desarrollo holístico que abarca su desarrollo físico, mental, espiritual, moral, psicológico y social.

Por su parte la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>68</sup> de las Naciones Unidas, reconoce que todo menor de edad requiere de protección y cuidados especiales<sup>69</sup> por lo que en todas las medidas que tomen las instituciones públicas o privadas se atenderá al interés superior de la infancia.

<sup>65</sup> Corte IDH. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349, Párrafo 118.

<sup>66</sup> *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Infancia y Adolescencia*. Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 41. Visible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-02/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20Infancia%20y%20Adolescencia.pdf>

<sup>67</sup> CNDH. (2010). El interés superior de niñas, niños y adolescentes, una consideración primordial. CDMX. CNDH Visible en: [https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Ninez\\_familia/Material/cuadri\\_interes\\_superior\\_NNA.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Ninez_familia/Material/cuadri_interes_superior_NNA.pdf)

<sup>68</sup> En su artículo 2, señala que los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

<sup>69</sup> Preámbulo de la Convención.



## NOVENO. Conclusión:

I. La discriminación cometida por parte de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V. en agravio del peticionario consistente en concluir la relación laboral sin una causa razonable, proporcional ni objetiva, con motivo de la condición de salud de su hija 168 se manifestó como una vulneración a su derecho a la permanencia en el trabajo, y demás derechos inherentes a él.

Además, la desvinculación laboral con el peticionario, conforme las máximas de la lógica y la razón, aumentó un riesgo en la condición de salud de la hija del peticionario, ya que al no contar con la remuneración derivada de la relación laboral se limitaron los recursos que el peticionario pudo invertir en la atención médica que su hija requiere, aunado a que como se analizó previamente, la empresa tenía conocimiento que la niña era beneficiaria de la póliza de servicios de gastos médicos mayores que se brindaba a sus trabajadores, de tal manera que estaba consciente de que la conclusión de la relación laboral implicaba dejar a la niña sin ese servicio, colocándola como víctima indirecta de sus actos. Concepto que se refiere a la persona que no sufre la conducta de la misma manera que la víctima directa, no obstante, se afectan sus propios derechos a partir del impacto que recibe la víctima directa, sufriendo un daño como consecuencia de ello, lesionándola bajo un título propio en su carácter de víctima indirecta.

De tal manera que, con las acciones desplegadas por "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., que quedaron acreditadas en el presente expediente, se actualiza la violación a las diversas disposiciones constitucionales, convencionales y legales antes señaladas, que vinculan también a las personas particulares, físicas y morales. Al respecto, véase la tesis Ia. XX/2013 (10a.) de la Primera Sala de la SCJN:

*"DERECHOS FUNDAMENTALES DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN. GOZAN DE EFICACIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES. Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que los derechos fundamentales gozan de plena eficacia, incluso en las relaciones jurídico-privadas. Asimismo, ha determinado que esta vigencia no puede sostenerse de forma hegemónica y totalizadora en todas las relaciones que se suceden de conformidad con el derecho privado, ante lo cual, el intérprete de la norma debe analizar las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven confrontados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos, a efecto de determinar cuáles derechos son sólo oponibles frente al Estado y cuáles otros gozan de la referida multidireccionalidad. En consecuencia, del análisis del contenido y estructura de los derechos fundamentales de igualdad y de no discriminación, se desprende que los mismos son vinculantes no sólo frente a los órganos del Estado, sino que adicionalmente, poseen eficacia jurídica en ciertas relaciones entre particulares. Tal situación no sólo reafirma la naturaleza normativa de la Constitución, sino que también justifica la introducción de tales derechos fundamentales en ámbitos de relaciones privadas. Por ello, en los asuntos de su conocimiento, los tribunales deben atender a la influencia de los valores que subyacen en los principios de igualdad y de no discriminación, fungiendo como un vínculo entre la Constitución y los particulares al momento en que resuelven un caso concreto."*





Por todo lo anterior, de conformidad con las atribuciones de este Consejo se

### RESUELVE:

Al haberse acreditado la discriminación cometida por la empresa de referencia, en agravio del peticionario y de su hija en el expediente analizado, además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo en la presente, de conformidad con el artículo 83 Ter de la Ley, se dará vista de la presente resolución por disposición a la autoridad que a continuación se detalla conforme al marco de atribuciones atinente a las normativas que se señalan, para que en el ámbito de sus competencias tomen las medidas conducentes respecto de la presente resolución:

- a) A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que de conformidad con el artículo 40 fracciones I y II de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal realice en el marco de sus atribuciones todas las acciones tendientes a efecto de garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras.

#### PRIMERO. De la REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los numerales PRIMERO<sup>70</sup> y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación"<sup>71</sup>, el Conapred, para el establecimiento de dichas medidas, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades del caso graduándolas en un sentido de lógica, equidad y proporcionalidad a las conductas acreditadas y el daño ocasionado.

Al respecto, en el numeral 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

<sup>70</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.

<sup>71</sup> Publicados mediante decreto en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio del 2014.



más allá del daño causado".

En ese sentido, de conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la Ley, se establecen medidas administrativas y de reparación, tendientes a que los actos y prácticas de discriminación, como el acontecido, no vuelvan a repetirse, buscando que el personal de la empresa se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación, particularmente de las personas con una situación familiar particular, como en el presente caso, aunado a la disculpa que se debe otorgar al peticionario, con motivo de la vulneración de la que fue víctima él y su hija, así como la reparación proporcional por el daño ocasionado con motivo del detrimento 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, fracciones II, II Bis, III, y IV de la Ley, se considerará la gravedad, la concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación, la reincidencia y el efecto producido por la conducta discriminatoria<sup>72</sup>, conforme a lo siguiente:

1. La gravedad en el sentido de que la conducta que se materializó dejó al peticionario sin trabajo y sin los derechos inherentes al mismo; por lo que derivado de ello su hija **169** resultó víctima indirecta, al ser privada de los servicios de salud que el trabajo de su padre le proveía.
2. En el presente caso no se advierte la concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación.
3. Dentro de los archivos de este Consejo, no hay constancia de que la empresa involucrada haya incurrido en igual, semejante o nueva violación al derecho a la no discriminación, en perjuicio de las personas agraviadas o de otras.
4. Ahora bien, respecto al efecto producido por la conducta discriminatoria se acreditó que además de haber vulnerado el derecho del peticionario a la permanencia en el empleo y su proyecto de vida, además se vulneró el derecho a la salud de su hija.

Por lo tanto, para la imposición concreta de las medidas administrativas y de reparación tendientes a prevenir la repetición de los hechos acontecidos se tomarán en cuenta los estándares previstos en los lineamientos de reparación del daño aplicables por este Consejo y los criterios que al respecto han establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>73</sup>.

### Alcances de la Reparación del Daño

<sup>72</sup> De igual manera es de considerar lo señalado por los "Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones" emitidos por las Naciones Unidas en la Resolución 60/147 aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005, que en su numeral 20 indica:

"20. La indemnización ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todas las perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o de violaciones graves del derecho internacional humanitario, tales como los siguientes:

...  
b) La pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales." [El subrayado es propio de este Consejo]

<sup>73</sup> En términos de lo establecido en el numeral 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.



**A)** La afectación al proyecto de vida del peticionario conllevó, entre otras vertientes un lucro cesante en su perjuicio, en tanto que se le privó de la posibilidad de permanecer en su trabajo y con ello de la fuente de ingreso que percibía por éste, en ese sentido cabe mencionar que el lucro cesante en materia de trabajo se ha interpretado por el Poder Judicial de la Federación como la procedencia del pago de los salarios vencidos y/o demás prestaciones<sup>74</sup>; por lo anterior, al ser materia y competencia de la autoridad laboral que conoce la controversia en dicha materia, a la misma corresponderá la determinación al respecto. En el mismo sentido se encuentra lo relativo al contrato de la Póliza de Gastos Médicos Mayores que, al tratarse de una prestación derivada de la relación laboral sostenida entre el peticionario y la empresa de referencia, la Junta Laboral competente es quien se ha pronunciado sobre su procedencia mediante el Laudo en Cumplimiento de Ejecutoria de 9 de enero de 2023, dentro del expediente No. 05140/i/10/2018; por lo que este Consejo no se pronunciará sobre ello.

No obstante, considerando la competencia de este Consejo, en relación con el daño al proyecto de vida del peticionario respecto al menoscabo de oportunidades de continuar contando con el trabajo y los derechos inherentes al mismo; así como la vulneración al derecho a la salud de su hija, a partir de la conducta discriminatoria acreditada, se analizará su reparación en el presente apartado.

**B)** El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico<sup>75</sup>. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación contractual, la reparación del daño sufrido por las personas agraviadas se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, el cual se encuentra reconocido en los artículos 1º Constitucional<sup>76</sup>; 63 numeral 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>77</sup>; y 10 de la Convención

<sup>74</sup> Sirva como criterio orientador respecto a lo anterior lo establecido en la tesis aislada en materia laboral número XII.2o.7 L, DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL, "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".

<sup>75</sup> Al respecto consúltese, como criterio orientador el Amparo Directo en Revisión 1068/2011 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<sup>76</sup> Artículo 1º 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.

<sup>77</sup> 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





*Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia*<sup>78</sup>, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño tiene como consecuencia el deber de repararlo adecuadamente<sup>79</sup>, conforme a lo siguiente:

Respecto de la gravedad de la conducta discriminatoria acontecida en torno a la negativa de dar continuidad a la relación laboral con motivo de la situación familiar del peticionario, se precisa que si bien, dentro de las constancias que integran el expediente no se cuenta con elementos probatorios que permitan establecer un monto para cuantificar el daño emergente, se destaca que sí se cuenta con evidencia de los siguientes aspectos de carácter inmaterial<sup>80</sup>:

Se acreditó una intencionalidad directa y objetiva de "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., en los hechos que se cometieron en agravio del peticionario ya que aun conociendo la condición de salud de su hija, se le restringió el derecho humano al trato digno en el marco de la relación de trabajo, y con ello privarlo de continuar teniendo el ingreso económico necesario para vivienda, alimentación, vestido y la atención médica que su hija requiere, como se ponderó en el Considerando Séptimo, Conducta Discriminatoria y Nexos causales de la presente resolución.

En ese sentido cabe destacar que dentro de las constancias que integran el expediente en el que se actúa, se desprende que el peticionario percibía un salario diario de 170 (M.N.) derivado de su relación contractual con la empresa de referencia; monto que se pondera por este Consejo para cuantificar la medida de compensación, en los siguientes términos:

Que "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., indebidamente violó el derecho a la no discriminación del peticionario con motivo de su situación familiar; por lo que en razón del daño **ocasionado a su proyecto de vida**, el cual *"se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en las opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone"*<sup>81</sup>, tomando en cuenta que la conducta discriminatoria ocurrió dentro de una relación laboral, y que derivado de la comisión de esa conducta, además de privar al peticionario de los recursos económicos que obtenía de esa relación, también se truncó su intención de continuar con su desarrollo profesional y el de proporcionar a su hija el nivel más alto posible de salud; al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido en su jurisprudencia que el daño inmaterial *"puede comprender tanto los sufrimientos y las aflicciones causados por la violación como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y cualquier alteración, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de las víctimas. Por otra parte,*

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.

<sup>78</sup> Artículo 10: Los Estados Partes se comprometen a asegurar a las víctimas de la discriminación e intolerancia un trato equitativo y no discriminatorio, la igualdad de acceso al sistema de justicia, procesos ágiles y eficaces, y una justa reparación en el ámbito civil o penal, según corresponda.

<sup>79</sup> Consúltese al respecto: Amparo Directo 31/2013 PÁG. 94 A 96, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<sup>80</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.

<sup>81</sup> Corte IDH. Caso Loayza Tamayo vs. Perú. Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 1998. Serie C No. 42. Párrafo 148





dado que no es posible asignar al daño inmaterial un equivalente monetario preciso, sólo puede ser objeto de compensación, para los fines de la reparación integral a la víctima, mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero, que el Tribunal determine en aplicación razonable del arbitrio judicial y en términos de equidad<sup>82</sup>; por lo que se considera en un máximo de razonabilidad y proporcionalidad tomar como base el monto que la propia empresa estableció a cambio de sus servicios, para establecer una reparación monetaria por la vulneración a sus derechos a la igualdad y no discriminación.

1. Por lo que debido al daño inmaterial ocasionado, al invisibilizar su situación de vulnerabilidad, se considera en un máximo de razonabilidad y proporcionalidad que es dable otorgar al peticionario su salario base multiplicado por 30 para obtener el monto mensual; lo cual corresponde a [REDACTED] 171 [REDACTED] (M.N.); multiplicado por doce meses —medida de tiempo utilizada para dicha reparación<sup>83</sup>—; da una cantidad total de [REDACTED] 172 [REDACTED], lo cual debe ser reparado por "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., por la conducta discriminatoria cometida<sup>84</sup>.

<sup>82</sup> Corte IDH. Caso Bissoon y otro Vs. Trinidad y Tobago. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 14 de noviembre de 2022. Serie C No. 472, Párrafo 70

<sup>83</sup> Al respecto, se toma como medida de tiempo, para efectos de la presente reparación, y por analogía lo señalado en el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal de Trabajo, con el fin único de establecer un periodo de tiempo que resulte proporcional y razonable al daño causado, el cual refiere a la letra:

"Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior."

<sup>84</sup> Fortalece lo anterior, por analogía y como criterio orientador la tesis aislada en materia civil, número: 1a. XXXIII/2015 (10a.) emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO. "A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante la presencia de un acto discriminatorio en el ámbito laboral, aunado a la indemnización surgida a partir del daño que en su caso se presente en el asunto concreto, es posible que el juzgador establezca determinadas medidas que tengan un efecto disuasorio en quien emitió el acto discriminatorio para que en un futuro se abstenga de realizar ese tipo de actos. La justificación de tales medidas consiste en las implicaciones no sólo respecto a la persona concreta, sino también sociales que produce la discriminación y, por tanto, en la necesidad de erradicar los actos de tal índole. Las medidas reparatorias pueden ser de diversa naturaleza, pero deben ser medidas suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo trazado, sin que impliquen un alejamiento de la función resarcitoria de las sanciones impuestas por los Jueces, ya que responden a la necesidad de prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato. La posibilidad de imponer este tipo de medidas responderá a un análisis emprendido por el juzgador en cada caso concreto, evaluando los elementos de convicción que deriven de la secuela procesal, y tomando en consideración, acorde a los hechos concretos: la necesidad de imponer una medida ejemplar a quien emitió el acto discriminatorio, la intencionalidad mostrada, la posible existencia de diversos hechos que demuestren una sistematicidad de actos discriminatorios y demás elementos que pudiesen revelar un contexto agravado de discriminación. Entre las medidas que es posible imponer, destaca la fijación de una suma dineraria adicional, debiendo responder el monto a los parámetros indicados con anterioridad, por lo que no solamente se castigan conductas de especial gravedad, sino que se busca prevenir la reiteración de situaciones semejantes en el futuro, tanto por parte de quien emitió el acto en concreto, como el resto de personas que podrían hacerlo, es decir, también se satisface una función ejemplarizadora. Sin embargo, en caso de que se opte por imponer una sanción disuasoria de índole económica, debe señalarse que la cantidad fijada deberá responder a las características y elementos que derivan del caso en particular, sin que la necesidad de imponer una medida ejemplar deba traducirse en un monto insensato que carezca de conexión lógica con la secuela procesal, esto es, la discrecionalidad a la que responde la medida disuasoria no debe confundirse con una arbitrariedad por parte del juzgador. Es importante señalar que los Jueces civiles podrán imponer medidas reparatorias, las cuales pueden estar dirigidas tanto a inhibir futuras conductas o prácticas discriminatorias, como a resarcir las consecuencias derivadas de la vulneración...".





Precisando que tal indemnización se otorga por la vulneración a su dignidad personal al ser violentado su derecho a la no discriminación, toda vez que la empresa invisibilizó la necesidad del peticionario de conservar su trabajo, lo que originó, entre otras circunstancias, continuar desarrollándose en el ámbito profesional y dejarlo en estado de indefensión para hacer frente a los gastos originados por la condición de salud de su hija 173 máxime que la empresa tenía conocimiento que la niña era beneficiaria del servicio de Gastos Médicos Mayores que esa moral ofrecía sus personas trabajadoras, sin dejar de puntualizar que como se ha reiterado, este Consejo no pretende compensar una prestación y/o derecho de índole laboral o contractual, ya que ello se está conociendo ante la autoridad laboral, sino el daño derivado del acto de discriminación del que fue víctima directa el peticionario y su hija como víctima indirecta, en los términos de la presente Resolución.

2. Aunado a lo anterior, se pondera que 174 hija del peticionario fue víctima indirecta de la conducta discriminatoria cometida por "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., ya que al momento en que el peticionario dejó de contar con la fuente de ingresos que la moral le proveía se vulneró su derecho a la salud, además de disminuir la posibilidad de cubrir sus necesidades básicas como vestido, alimentación, entre otros, por tanto, sufrió una vulneración a su esfera de derechos, actualizándose su derecho a ser reparada de manera independiente. Es por ello por lo que se actualiza su derecho a la justa compensación<sup>65</sup>, por lo que este Consejo toma en consideración la cantidad valorada en el inciso previo, siendo ésta de 175 como medida compensatoria<sup>66</sup> en su carácter de víctima indirecta, a efecto de resarcir el daño causado a ella, cantidad que le deberá ser entregada por conducto del peticionario.

<sup>65</sup> Sirva de criterio orientador lo señalado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la tesis I.10.P.2 A (10a.), que a su letra indica: "REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO. SI QUIEN LA SOLICITÓ ES VÍCTIMA INDIRECTA Y AÚN NO HABÍA NACIDO EN LA ÉPOCA DEL HECHO VICTIMIZANTE, ELLO NO IMPIDE QUE SE LE OTORGUEN MEDIDAS REPARATORIAS. En un juicio de amparo la quejosa, a quien se le tuvo con el carácter de víctima indirecta, reclamó la negativa del Comisionado Ejecutivo de Atención a Víctimas de otorgar las medidas de la reparación integral del daño derivadas de los hechos victimizantes, entre ellas, la compensación subsidiaria, bajo el argumento de que aún no había nacido en la fecha en que éstos ocurrieron, determinación que fue confirmada por el Juez de Distrito. Este Tribunal Colegiado de Circuito considera que si quien solicita la reparación integral del daño es víctima indirecta y en la época de los hechos victimizantes aún no había nacido, ello no impide que se le otorguen medidas reparatorias. Lo anterior, porque ningún ser humano nace y crece aisladamente, sino que -generalmente- el primer contacto que la persona tiene con la sociedad es con la propia familia, por lo que si ésta o parte de ella fue objeto de algún hecho victimizante, las secuelas físicas, económicas, psicológicas, entre otras, que pudiese haber tenido a causa de ese evento, podrían derivar en daños a quien en el tiempo de los hechos aún no hubiese nacido, como por ejemplo, la desintegración familiar que, de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Chitay Nech y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de mayo de 2010. Serie C No. 212, párrafo 167, repercute de manera notable en la condición de los menores y su noción es susceptible de indemnización. Adicionalmente, esa negativa de la autoridad responsable genera desigualdad para la quejosa, en relación con el resto de las personas que están en su misma posición, como lo serían las otras víctimas indirectas relacionadas con el caso cuya reparación integral del daño se solicita, al tener como factor de decisión el momento de nacimiento de la quejosa y no porque efectivamente pueda representar daños o afectaciones susceptibles de reparar, que sería el motivo real para otorgar o negar medidas indemnizatorias y conforme al cual fueron valorados el resto de sus familiares, víctimas indirectas."

<sup>66</sup> Sirva de criterio orientador lo señalado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la tesis CXCIV/2012 (10a.) que a su letra indica: "REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO O JUSTA INDEMNIZACIÓN. ESTE DERECHO FUNDAMENTAL QUEDÓ INCORPORADO AL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO A RAÍZ DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 1o. CONSTITUCIONAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011. El decreto de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el medio de difusión y fecha referidos, tuvo por objeto ampliar el marco jurídico en la protección de los derechos fundamentales y obligar a los órganos del Estado a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, para lo cual se consideró necesario incorporar a la Ley Fundamental los derechos humanos previstos en los tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, a fin de que trasciendan





**SEGUNDO. De las MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN**

**MEDIDAS ADMINISTRATIVAS**

**PRIMERA.** "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., por conducto de su persona representante legal, realizará las gestiones necesarias para que su personal directivo y de recursos humanos participe en un curso de sensibilización<sup>87</sup> sobre el derecho a la igualdad y 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 Ley, 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 (Lineamientos).

**SEGUNDA.** "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., imprimirá a su cargo y supervisará por conducto de quien ostente su representación legal, que su respectivo personal coloque en la entrada principal de las instalaciones en donde laboraba el peticionario, en un lugar adecuado, visible y resguardado, durante un año, dos carteles relativos al derecho a la igualdad y no discriminación, y los medios para presentar quejas por actos de discriminación ante este Consejo, conforme a las versiones electrónicas que le proporcionará el Conapred. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la Ley, y numerales DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos.

**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, una vez que haya transcurrido el plazo de quince días posteriores a que surta efectos la notificación, y no exista constancia de que hubiese sido presentado recurso de revisión.

**MEDIDAS DE REPARACIÓN**

**PRIMERA.** "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., por conducto de su persona titular,

*y se garántice su aplicación a todo el ordenamiento jurídico, no sólo como normas secundarias, pues de los procesos legislativos correspondientes se advierte que la intención del Constituyente Permanente es garantizar que se apliquen eficaz y directamente, así como incorporar expresamente en el artículo 1o. constitucional el principio de interpretación de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, conocido como pro persona o pro homine, que indica que éstos deben interpretarse favoreciendo la protección más amplia posible y limitando del modo más estricto posible las normas que los menoscaban. De conformidad con lo anterior, corresponde al Estado tomar las medidas necesarias para asegurar que cualquier violación a los derechos fundamentales de los gobernados, ocasionada por particulares, sea reparada por el causante del daño. Así, a partir de la entrada en vigor de la citada reforma constitucional, el derecho a una reparación integral o justa indemnización ante la vulneración de derechos fundamentales, prevista en el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, puede considerarse incorporado al ordenamiento jurídico mexicano."*

<sup>87</sup> El curso se impartirá gratuitamente por este Consejo, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación, de forma presencial o en línea, y con las modalidades que esta unidad administrativa acuerde con la empresa responsable.



24



brindará una disculpa por escrito dirigida al peticionario [redacted] 176<sup>88</sup> por la discriminación de la que fue víctima directa y como víctima indirecta su hija [redacted] 177 de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV la Ley; y SEGUNDO, fracción VI, de los Lineamientos.

**SEGUNDA.** Asimismo, "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., por conducto de la persona titular, y como garantía de no repetición, emitirá una circular interna dirigida a todo su personal que contenga el compromiso y obligación de esa moral de no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación que vulneren el derecho a la igualdad y su obligación de evitar actos, omisiones o prácticas discriminatorias, atendiendo a la presente Resolución por Disposición, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley y TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX de los Lineamientos.

**TERCERA.** Como compensación del daño vinculado con la afectación al proyecto de vida del peticionario con motivo de su situación familiar, derivada de la discriminación de la que fue víctima, "Hyundai Glovis México", S. de R.L. de C.V., por conducto de la persona que esa moral designe, deberá cubrir al peticionario una compensación total correspondiente a [redacted] 178 por concepto del daño inmaterial ocasionado a su dignidad, por la decisión de terminar la relación laboral sin un motivo objetivo proporcional ni razonable, que devinieron en la correspondiente afectación a su proyecto de vida, de los ingresos que no percibió para cubrir los servicios de salud que su hija requería, y de manera particular la suspensión del servicio de Gastos Médicos Mayores, ello conforme a lo ponderado en el **numeral 1** del apartado Alcances de la Reparación del Daño de la presente Resolución. Lo anterior de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción II, de la Ley así como con los artículos SEGUNDO, fracciones III, XII y XIII, VIGÉSIMO SEGUNDO, TRIGÉSIMO y TRIGÉSIMO PRIMERO de los Lineamientos.

**CUARTA.** Adicional a lo anterior como compensación al daño sufrido por la víctima indirecta, "Hyundai Glovis México" S. de R.L. de C.V., por conducto de la persona que esa moral designe, deberá cubrir a [redacted] 179 hija del peticionario una compensación total correspondiente a [redacted] 180 cantidad que deberá ser entregada a través del peticionario, por concepto del daño inmaterial ocasionado a su interés superior; ello conforme a lo ponderado en el **numeral 2** del apartado de Alcances de la Reparación del Daño de la presente Resolución. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83 Bis fracción II de la Ley, así como con los artículos SEGUNDO fracciones III, XII y XIII, VIGÉSIMO SEGUNDO, TRIGÉSIMO y TRIGÉSIMO PRIMERO de los Lineamientos.



**PLAZO DE CUMPLIMIENTO:**

El plazo para cumplir con la implementación de estas medidas administrativas y de reparación no podrá exceder de **30 días hábiles** contados a partir de que la presente resolución cause estado. La verificación de dichas medidas será realizada por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, en los términos

<sup>88</sup> La cual deberá de ser hecha llegar al peticionario a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo.





y modalidades de la presente resolución, mediante informes a los cuales se adjuntará el soporte documental y probatorio correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos, 47 de la Ley y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

Por lo antes expuesto, con fundamento en los artículos 79 y 87 la Ley, y 106, fracción IV, 108, 109 y 111 del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; se acuerda tener el presente expediente como concluido al 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.

Por último, de conformidad con el artículo 88 de la Ley, 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 Título Sexto, Capítulo I, 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 que surta efectos su notificación.<sup>89</sup>

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, 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 con efectos al 1º de enero de 2023, y el Acuerdo por el que la presidencia 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, el cual se dio a conocer mediante la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero de 2019.

**Enrique Ventura Marcial,**  
**Director General Adjunto de Quejas<sup>90</sup>**

Colaboraron:

Norma Rico Vázquez

Supervisó: Jorge Alfonso Torres Romero

<sup>89</sup> Asimismo, se podrá interponer Juicio Contencioso Administrativo, en términos del artículo 13 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, en los 30 días siguientes en que haya surtido efectos la notificación de la resolución, ante la sala regional competente o, en línea, a través del Sistema de Justicia en Línea.

<sup>90</sup> La presente Resolución por Disposición se firma y rubrica en tres tantos originales.

## 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
4. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
5. Eliminado 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.
6. Eliminado puesto laboral por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
7. Eliminada condición de salud por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 tipo de atención médica por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 puesto laboral por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
11. Eliminada condición de salud por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia

- y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
12. Eliminado tipo de atención médica por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  16. Eliminado monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminada nacionalidad por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  19. Eliminada información sobre salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 tipo de atención médica por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
23. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
24. Eliminado expediente por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
28. Eliminado número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
30. Eliminado número de cotización por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
31. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
32. Eliminado número de cotización por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 expediente por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
35. Eliminado nombre consistente en 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.
36. Eliminado número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
37. Eliminado nombre consistente en 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.
38. 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.
39. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
40. Eliminado nombre consistente en 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.
41. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

43. Eliminado nombre consistente en 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.
44. 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.
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 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.
47. 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.
48. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
49. Eliminado número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 deducible por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 juicio de amparo por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 expediente por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 expediente por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia

- y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
54. Eliminado número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  55. Eliminado 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.
  56. Eliminado certificado por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 siniestro por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  62. Eliminado folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

64. Eliminado número de seguridad social por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
66. Eliminado número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 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.
68. 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.
69. Eliminado expediente por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 expediente por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 juicio de amparo por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
74. Eliminado nombre consistente en 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.
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 folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminado folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminado monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminada condición de salud por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminado número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminada condición de salud por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 ID por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. 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.
118. 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.
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. 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.
123. Eliminado monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. 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.
125. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 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.
137. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la



148. Eliminado monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminado folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 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.
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 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.
156. 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.
157. 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.
158. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 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.
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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de póliza por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 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.
177. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal 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 siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 monto por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción III de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.