



PERSONA PETICIONARIA Y AGRAVIADA:

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

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 21/2023 CONAPRED/DGAQR/0356/DQ/18/1/JAL/Q0356

PARTICULAR	A QUIEN	SE ATRIBUYEN	LOS ACTOS
OMISIONES	0	PRÁCTICAS	SOCIALLS
DISCRIMINATO	ORIAS: "IN	STITUTO DE ESP	ECIALIZACION
EN COMPLITA	CIÓNYCO	MERCIO DE JALIS	CO". S. C.

Ciudad de México, a 18 de septiembre de 2023.

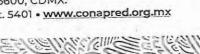
VISTOS, para resolver el expediente de queja CONAPRED/DGAQR/0356/DQ/18/I/JAL/Q0356, conformado con motivo de la queja interpuesta por este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, Conapred o Consejo), se procedió al análisis de las constancias que en él obran y se determinó emitir 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), en los términos siguientes:

RESULTANDO:

PRIMERO. El 12 de marzo de 2018, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja en la cual señaló sustancialmente lo del peticionario siguiente:

"Posterior a una entrevista laboral y haber presentado una clase modelo fue aceptado para laborar como 4 por parte del Director del Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco, S.C, por lo que fue citado para recibir capacitación del 17 al 19 de enero del 2018, firmando contrato laboral el viernes 19 de enero del año en curso para comenzar con sus funciones el lunes 22 de enero de este año.

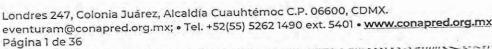
El día de la firma de su contr<u>ato i</u>nformó al Mtro. coordinador escolar que vivía con 6 apegado a su tratamiento y con y sintió necesario informar su condición dado que





2023

Francisco







le insistieron en no faltar y llegar temprano; sin embargo, periódicamente debe acudir a citas médicas o exámenes de seguimiento.

El Mtro. respondió que lo comentaría con el director general del <u>Instituto y la directora del plantel Santa Margarita donde laboraría como </u>

El lunes 22 se presentó en el horario acordado para iniciar su jornada laboral, recibiéndolo la directora del plantel Santa Margarita 1 quien le comentó que había existido un inconveniente con su contratación y le pidió retirarse a su casa y el martes presentarse a otro plantel (Isla Raza) para hablar con el director general y aclarar el inconveniente.

El martes 23 de enero, acudió dicho plantel y ni el director ni el coordinador lo recibieron, quedaron de llamarle por teléfono y avisarle la fecha en qué podría presentarse y a la fecha de emisión no ha tenido respuesta alguna de su parte."

SEGUNDO. Por los hechos y elementos anteriores, el 12 de marzo de 2018 se radicó el expediente de queja, y se calificó como un presunto acto de discriminación el 20 del mismo año debido condición a SU salud, bajo número CONAPRED/DGAQR/0356/DQ/18/I/JAL/Q0356.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia.

De conformidad con los artículos 22, fracción II², 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la Ley; 15, fracción VII, y 59, fracciones I y V de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; y 18 fracciones VII y XII, 54,

² El artículo 22, fracción II, de la LFPED establece: La administración del Consejo corresponde a:

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.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 2 de 36





¹ En términos de lo establecido por el artículo 1º de la Constitución, 1º, párrafo segundo, fracción III, 4, 6, 9, fracciones III, XXIII y XXVIII, XXXII, 20, fracción XLIV, 43 y 63 Quáter de la Ley, y 79, fracción I del Estatuto.







fracción X y XVIII del Estatuto Orgánico del CONAPRED, en adelante (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, se encuentra 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 en 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 dicha facultad a quien ostente la titularidad de la Dirección General Adjunta de Quejas³, por lo que se emite la presente Resolución por Disposición, con fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución); 1º, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI⁴, 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 1º párrafo segundo, fracción III, 4º y 43 de la Ley.
- b) Debido a la persona, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a una persona moral privada, como lo es el "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C. en adelante el "Instituto" –, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley.
- c) Debido al territorio, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1°, párrafo primero de la Constitución, así como 1°, párrafo primero y 43 de la Ley.
- d) Debido al **tiempo**, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo dentro del plazo de un año establecido en los artículos 44 de la 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

³ El que suscribe recibió la constancia de ese nombramiento de 27 de diciembre de 2022, con efectos al 1º de enero de 2023. ⁴ Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 3 de 36





Francisco VILA

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:



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 que dispone que los términos podrán suspenderse por causa de fuerza mayor o caso fortuito, acordó la suspensión de los plazos y términos relacionados con la tramitación del procedimiento de queja entre el periodo comprendido del 26 de marzo al 31 de julio de 2020.

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

El peticionario acudió a este Consejo el 12 de marzo de 2018, ya que señaló que firmó contrato laboral el viernes 19 de enero de ese año con el "Instituto de Especialización en Computación v Comercio de Jalisco", S.C., después de la firma, le indicó al Coordinador que vivía con un sin embargo, el lunes 22 de ese mes y año, Escolar, Mtro. al presentarse en el horario acordado para iniciar su jornada laboral, la Directora del Plantel Santa Margarita 1, le comentó que había existido un inconveniente con su contratación y le pidió que se retirara a su casa. De tal manera que hasta ese momento el Instituto no le habia dado continuidad a su relación contractual.

Por su parte el Instituto indicó que, si bien el peticionario sí fue entrevistado y presentó una clase modelo, no fue contratado, ya que él no le dio continuidad a la contratación; asimismo, indicó que no mencionó estar enfermo, lo cual no constituiría impedimento para trabajar para esa institución.

Por lo anterior, este Consejo analizará si con base en los elementos aportados por las partes así como de los que este Organismo se allegó, valorándolos de conformidad con el sistema libre de valoración de la prueba, las reglas de la lógica, sana crítica y las máximas de la experiencia; así como con base en los instrumentos nacionales e internacionales, bajo el principio pro persona, estamos en presencia de una conducta discriminatoria o bien se trata de actos basados en un motivo objetivo, proporcional y razonable.

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

1. El 20 de marzo de 2018 mediante el oficio Quejas-2109-18⁵ se solicitó el informe de Ley dirigido al "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco," S. C., por conducto de la persona propietaria y/o representante legal, a efecto de que proporcionara información respecto a los hechos motivo de queja, solicitando hacer extensivo dicho requerimiento a la Directora del plantel Santa Margarita 1 y al Director General, ambos adscritos a dicho Instituto.



⁵ El 17 de abril de 2018, fue recibido físicamente por







2. El 8 de agosto de 2018 se recibió escrito remitido por el Instituto por conducto de su apoderado general para pleitos y cobranzas⁶ 13 y en el que sustancialmente manifestó lo siguiente:

"El peticionario sí presentó una entrevista laboral y si realizó una clase modelo; sin embargo, nunca se firmó un contrato laboral, ni fue seleccionado por el departamento de recursos humanos para laborar en el Instituto.

El peticionario no completó el proceso de contratación, pues el mismo fue omiso en darle seguimiento al mismo; por lo que la vacante se cubrió con otra persona.

El peticionario en la entrevista inicial no manifestó tener ninguna enfermedad, lo cual no es impedimento para laboral para el Instituto.

Es importante hacer valer la libertad de contratación que como empresa tenemos"

- 3. El 7 de enero de 2019 se recibió correo del peticionario adjuntando las siguientes documentales:
 - 1. 16 impresiones de captura de pantalla con el rubro "Bachillerato Virtual a Distancia IECC de Jalisco", en 9 de ellas se aprecia que la persona que ingresó a dicha página lo hizo con el nombre del peticionario; asimismo, se observa en 6 de ellas como fecha de primer ingreso el 19 de enero de 2018 y como último acceso el 13 de noviembre de 2018.
 - Copia de un documento incompleto del 23 de enero, con el rubro "Recibo de honorarios asimilados a sueldos", del que se advierte los datos del peticionario, el R.F.C.
 14 v que el peticionario recibió la cantidad de
- 4. El 2 de abril de 2019 el peticionario, vía correo electrónico, señaló que mediante el expediente tramitado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Jalisco, se determino que si existió relación laboral entre él y el Instituto.
- **5.** El 22 de mayo de 2019 se inició el procedimiento conciliatorio ante este Consejo; lo cual fue notificado respectivamente a las partes a través de los oficios Quejas-2237-197 y Quejas-2920-198.



6. El 9 de julio de 2019 el peticionario señaló sus pretensiones para solucionar su queja, siendo las siguientes:

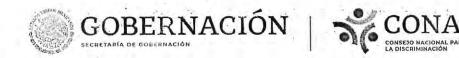
Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 5 de 36



⁶ Acreditó su personalidad en terminos del instrumento notarial 35,390, pasado ante la fe del Notario Público Número 31 de Zapopan, Jalisco, licenciado Miguel Heded Maldonado.

⁷ El 9 de julio de 2019 se informó al peticionario el contenido de dicho oficio, vía telefónica.

⁸ El 9 de julio de 2019, fue actualizado el folio y el domicilio; toda vez que no pudo ser notificado en el primer domicilio proporcionado para ello. De tal manera que el 07 de agosto de 2019 fue recibido físicamente el oficio Quejas-2920-19.



Que el personal directivo del plantel Santa Margarita 1 y el maestro
Coordinador Escolar del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de
Jalisco", S.C., así como demás personal interesado, participen en un curso de
sensibilización relativo al derecho a la no discriminación

de manera virtual—página electrónica— en la plataforma
educativa de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación —a través del
micrositio "Conéctate" de este Organismo—;

b) Se coloquen al interior del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., carteles alusivos al derecho a la no discriminación, así como también el violentómetro:

 Se socialice una circular al personal del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., cuyo contenido sea el respeto a los derechos humanos y el derecho a la no discriminación y;

d) En caso de ser procedente, se le otorque el pago de la propuesta económica correspondiente a la cantidad de 19 por concepto de los daños que originaron los hechos motivo del expediente citado al rubro.

7. El 19 de agosto de 2019 personal de este Consejo atendió la llamada telefónica de la persona peticionaria, a quien se le informó que el Instituto no dio respuesta alguna al oficio Quejas-2920-199, correspondiente al inicio del procedimiento de conciliación; en consecuencia, solicitó que se continuara el procedimiento de Queja, por lo que se le indicó que se actuaría de conformidad con lo señalado en el artículo 72 de la Ley¹⁰, a lo cual estuvo de acuerdo.

- **8.** El 20 de septiembre de 2019 se inició la etapa de investigación; lo cual fue notificado a las partes mediante los oficios CONAPRED/DQ/191/2019¹¹ y CONAPRED/DQ/192/2019¹², respectivamente; a fin de que proporcionaran los elementos probatorios que consideraran pertinentes para acreditar su dicho.
- 9. El 18 de noviembre de 2019 se recibió escrito del peticionario, quien sustancialmente indicó que las clases que impartiría serían: Taller de lectura y Redacción II, Formación Empresarial I, Historia de México II; asimismo, adjuntó las siguientes documentales adicionales a las ya proporcionadas:
- a) 2 impresiones de captura de pantalla con el rubro "Bachillerato Virtual a Distancia IECC de Jalisco", con fecha de primer ingreso de 19 de enero de 2018 y de último acceso el 8 de enero de 2019.
- b) Copia de documento con el rubro "Criterios para determinar el cálculo de horas a pagar a los instructores de IECC de Jalisco".
- c) Reglamento interior de trabajo para instructores de IECC de Jalisco.

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

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 6 de 36



1

⁹ El 07 de agosto de 2019 fue recibido físicamente el oficio Quejas-2920-19.

¹⁰ Que a su letra indica:

¹¹ El 13 de noviembre de 2019, fue notificado vía correo electrónico.

¹² El 1 de octubre de 2019.







d) Copia de documento suscrito por el "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., Recursos Humanos y el peticionario, de 22 de enero de 2018, dirigida al Banco Nacional de México, S.A. Departamento de apertura de cuentas. Del que se desprende:

"Por medio del presente, se hace de su conocimiento que actualmente labora en nuestra institución y proporcionamos sus datos generales para la apertura de una cuenta bancaria nómina perfil ejecutivo, en la cual efectuaremos depósitos por concepto de pago de nómina.

Puesto que desempeña:

- e) Impresión de captura de pantalla con el rubro "Distancia IECC DE JALISCO", con fecha de primer ingreso el 19 de enero de 2018 y como último acceso el 13 de noviembre de 2018
- f) Copia de anotaciones diversas en una hoja, escritas a mano.

g) Copia de documento con el rubro "Lista de asistencia del grupo D30 en el IECC". (F. 141)

h) Copia de documento con el rubro: "Evaluación cuantitativa" del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., con anotaciones a mano presentando el nombre del peticionario como 22 como materia 23, fecha de inicio 22/01/2018 y término 02/02/2018.

10. El 20 de noviembre de 2019 se recibió correo del peticionario adjuntado la siguiente documentación:

- a) Impresión de conversación en la aplicación de mensajería "Whats App" en la que se advierte que una de las partes de la conversación es 24 ECC"de la que se destaca la conversación de 26 de enero de 2018, en donde sustancialmente se advierte que una persona le pregunta al usuario denominado como 25 IECC", cuándo podrá recibir su cheque por el curso de inducción y ella le contesta que la lic 26 del departamento de contabilidad le informó que puede pasar a recibirlo el sábado de 10 a 12.
- b) Impresión de conversación en la aplicación de mensajería "Whats App" en la que se advierte que una de las partes de la conversación es "Lic. 27 IEC". Entre las que destaca la conversación del 24 de enero de 2018, de la que se deprende sustancialmente que uno de los participantes le pregunta al usuario denominado como "Lic. 28 IEC" si su situación laboral en IEEC está relacionada con la plática que sostuvieron respecto a su condición de salud, a lo que dicho usuario indica que no es así, y que éste no tuvo tiempo de informarlo al Director.
- Copia de documento con el rubro: "Demanda laboral individual, 29 Actor 30 Demandando: Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco, S.C., Fuente de Trabajo". De 1 de abril de 2019, emitido por la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.







11. El 6 de marzo de 2020 este Consejo acordó las pruebas ofrecidas por las partes¹³; lo cual se les notificó mediante los oficios Quejas-1360-20¹⁴ y Quejas-1361-20¹⁵, respectivamente. Cabe señalar que el Instituto no aportó ningún elemento probatorio en el plazo concedido para ello; en consecuencia, se le tuvo por perdido su derecho¹⁵.

12. El 15 de junio de 2021 personal de este Consejo indicó que la intención de su queja era abonar a una cultura de no discriminación y que el personal del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., se sensibilizara y no le vuelva a negar a alguien un trabajo sólo por tener una condición de salud en particular; asimismo, señaló que dentro del procedimiento laboral instaurado en contra del citado Instituto éste le dio un cheque como compensación del daño causado en el ámbito laboral, lo cual probaba que sí había existido una relación laboral entre ellos.

13. El 15 de junio de 2021 se recibió por parte del peticionario, vía correo electrónico, copia del cheque número 31 emitido por Citibanamex, "Banco Nacional de México", S.A., Integrante del Grupo Financiero Banamex, a favor del peticionario, de la cuenta de cheques de: Inst Especialización en Com y Comercio de Jal. SC RFC 32 cuenta número de 1 de abril de 2019, por la cantidad de pesos 00/100 M.N.)

14. El 2 de diciembre de 2021 mediante el oficio Quejas-2445-21¹⁷ se solicitó colaboración a la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, a fin de allegarse de mayores elementos que permitieran mejor proveer la queja; sin embargo, no se recibió respuesta alguna.

15. El 18 de julio de 2022 mediante el oficio Quejas-2445-21¹⁸ se reiteró la solicitud de colaboración a la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, a fin de que proporcionara información respecto al estado que guardaba el expediente de demanda individual/ 35 radicado en esa H. Junta, en el que el peticionario y el Instituto son parte; sin embargo, no se recibió respuesta alguna. En consecuencia, el 17 de noviembre de 2022, mediante el oficio Quejas-3723-22¹⁹ se envió nuevamente solicitud de colaboración a la citada Junta, por lo que el 30 de ese mismo mes y año se recibió de ella el oficio 900/A/400/2022, mediante el cual adjuntó copia certificada del expediente solicitado, del cual destacan las siguientes documentales:

a) Documento con el rubro: "Demanda laboral individual, 36 Actor 37 Demandando: Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco, S.C., Fuente de Trabajo". De 1 de abril de 2019, emitido por la

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 8 de 36



¹³ De conformidad con los artículos 79, 87 y 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria según el artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Elimínar la Di<u>scriminación.</u>

¹⁴ El 4 de noviembre de 2020, fue recibido físicamente por

¹⁵ El 4 de noviembre de 2020, fue recibido físicamente por <mark>el peticionari</mark>o. ¹⁶ De conformidad con los artículos 104 del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y 288 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

¹⁷ El 10 de diciembre de 2021 se recibió físicamente.

¹⁸ El 10 de diciembre de 2021 se recibió físicamente.

¹⁹ El 23 de noviembre de 2022 se recibió físicamente.





SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN

Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, del que sustancialmente se desprende lo siguiente:

"La parte actora manifiesta bajo protesta de decir verdad que la demandada [...] le ha cubierto la totalidad de las prestaciones reclamadas en este juicio con excepción de la cantidad de 39 la cual le es entregada en este acto mediante cheque número 40 de la cuenta número a nombre del accionante [...] en consecuencia de lo anterior solicitan

ambas partes se dé por terminado el presente conflicto laboral"

b) Copia del cheque número 42 emitido por Citibanamex, "Banco Nacional de México", S.A., Integrante del Grupo Financiero Banamex, a favor del peticionario, de la cuenta de cheques de: Inst Especialización en Com y Comercio de Jal. SC RFC IECO70511R 72 S, cuenta número 43 de 1 de abril de 2019, por la cantidad de pesos 00/100 M.N.)

CUARTO. Motivación y fundamentación de que se está ante un acto de discriminación cometido en agravio de 45 por parte del "Instituto de Especialización en Computacion y Comercio de Jalisco", S. C., a través de su personal:

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución, las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; asimismo, 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 constitucional se establece la prohibición expresa de toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Por su parte, el artículo 1°, párrafo segundo, fracción III de la Ley²⁰ antes referida, define 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: [...] condición de salud."

1

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

Londres 247, Colonia Juarez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 9 de 36



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



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 condición de salud (nexo causal).

Es importante señalar que, respecto al derecho a la no discriminación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, a través de la Tesis I.8o.C.41 K (9a.) que la obligación de no discriminar, estipulada en el artículo 1º Constitucional rige también para los particulares, pues lo contrario implicaría subordinar la supremacía Constitucional a los deseos o actos de éstos, de tal manera que para todas las personas existe un deber de abstenerse de cualquier actuación que contravenga la Constitución y vulnere derechos humanos.

"IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, PRINCIPIO DE. SU VIOLACIÓN POR LOS PARTICULARES, que establece: "El derecho de no discriminación que consagra el tercer párrafo del artículo 10, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proscribe cualquier distinción motivada, entre otras, por razones de género y edad, condición social, religión o cualquiera otra análoga que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Al respecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del tercer párrafo del artículo 10. de la Constitución Federal, en su artículo 40., establece que para efectos de esa ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. No puede, pues, existir discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, etc., que atente contra la dianidad. cuyo valor superior reconoce la Constitución, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, siendo entonces que hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho fundamental. Ahora bien, este principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares. Así, estos últimos tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que yulnere la Constitución, lo que no implica necesariamente que realicen conductas positivas, pero sí están obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades. Poniendo el principio de no discriminación en relación con otros derechos, es posible ilustrar la forma en que se puede aplicar a las relaciones entre particulares: verbiaracia, en principio los empleadores no podrán lícitamente distinguir entre sus trabajadores con base en alguno de los criterios prohibidos por la Constitución; tampoco lo podrán hacer quienes ofrezcan un servicio al público (ejemplo, negando la entrada a un estacionamiento público a una persona por motivos de raza) o quienes hagan una oferta pública para contratar (ejemplo, quienes ofrezcan en renta una vivienda no podrán negarse lícitamente a alquilarla a un extranjero).

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 10 de 36









Lo anterior significa que la prohibición de no discriminar puede traducirse en una limitación a la autonomía de la voluntad, o autonomía de las partes para contratar, misma que debe ceder siempre que esté en juego la dignidad de la persona, de suerte que si mediante el pretexto de la autonomía de la voluntad se pretende cubrir una ofensa manifiesta, humillante, anuladora de la dignidad, los derechos fundamentales deben entrar en acción para reparar la violación; criterio aplicable en un caso en que se reclama indemnización por daño moral, derivado de la conducta discriminatoria atribuida a un particular." "

Tomando en cuenta todo lo anterior, en la presente Resolución se atenderá a la interpretación normativa más favorable²¹, conforme al principio pro persona²² que permea todo el derecho de los Derechos Humanos y en virtud del cual se debe 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 persona²³.

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 conjunto²⁴, 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"25

Previo a exponer los fundamentos y motivaciones que dan sustento a la presente Resolución por Disposición, resulta imprescindible establecer el contenido de los siguientes conceptos:

- a) Estereotipo: "Preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos o circunstancias individuales."26
- b) Prejuicio: "Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 11 de 36





VILA

²¹ 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.

²² 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".

²⁵ 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

²⁴ Consagrado en los artículos 53 y 64 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969.

²⁵Mediante la Opinión Consultiva OC-24/17, de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24.

²⁶ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, Conapred, 2016. (p. 19).





poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos."²⁷

c) Estigma: "En su sentido social, se define como una marca, física o simbólica, culturalmente preestablecida y alimentada, que identifica a un individuo o arupo. y que al hacerlo establece una categoría a la que supuestamente éste pertenece y que muchas veces da lugar a prácticas de discriminación contra él [...] Los grupos mayoritariamente discriminados son aquellos sobre los cuales pesan prejuicios y estigmas por algún rasgo físico, característica o condición de vida"28 Es considerada "La marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar margina<u>ción o con</u>stituir un obstácu<u>lo pa</u>ra el pleno disfrute de la vida social de la o afectada por el 47 ²⁹ persona Por su parte la Norma Oficial Mexicana indica que es: "la característica que desprestigia a una persona ante los ojos de otros. El estigma relacionado al 49 deriva de la valoración de que las personas han hecho algo malo."

De igual manera, en la determinación de la presente Resolución por Disposición, se tomarán en cuenta las situaciones de desventaja, criterios nacionales e internacionales respecto a la carga de la prueba, garantizando el análisis en condiciones de igualdad vinculada con la existencia de presuntos actos de discriminación dentro del marco de la relación de trabajo existente entre el peticionario y el Instituto, conforme a lo siguiente:

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 ante este Consejo como persona que sostuvo una relación laboral con el "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., de conformidad con lo siguiente:

I. Copia del documento suscrito por el área de Recursos Humanos de esa moral, de 22 de enero de 2018³⁰, dirigida al Banco Nacional de México, S.A. departamento de apertura de cuentas, en el que el Instituto manifestó expresamente que el peticionario laboraba para él, ya que indicó:

"Por medio del presente, se hace de su conocimiento que actualmente labora en nuestra institución [...]
Puesto que desempeña: 52

Documento que fue admitido en el acuerdo correspondiente con conocimiento de las

²⁷ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Conapred, 2016. (p. 29).

²⁹ Recomendación núm. 200 de la OIT, párrafo 1, apartado d)

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 12 de 36



+

²⁸ Tomado de Curso Taller Prohibido Discriminar, disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/pd-2ed.pdf

³⁰ Valorada de conformidad con los artículos 93 fracción III y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





partes³¹, el cual no fue objetado dentro del término previsto por el artículo 142 del Código Federal de Procedimientos Civiles³², que a su letra indica:

"Las partes sólo podrán objetar los documentos dentro de los tres días siguientes a la apertura del término de prueba, tratándose de los presentados hasta entonces; los exhibidos con posterioridad podrán serlo en igual término, contado desde que surte efectos la notificación del auto que los haya tenido como pruebas."

Asimismo, sirva de criterio orientador lo señalado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la tesis I.3o.C.55 C (10a.), que a su letra indica:

"COPIA FOTOSTÁTICA SIMPLE. SU EFICACIA PROBATORIA NO DEPENDE DE SU OBJECIÓN FORMAL. [...] no basta que el documento sea ofrecido en copia fotostática para que por ese motivo inicialmente se le cuestione su valor, sino que debe atenderse a lo que se trata de demostrar con el mismo, es decir, a su idoneidad, y al reconocimiento de su contenido y alcance por el contrario, porque si sucede lo primero el hecho estará probado sin controversia y si acontece lo segundo, le corresponderá al Juez valorar conforme a las reglas de la lógica y la experiencia; de ahí que sea necesario que en la objeción correspondiente se indique cuál es el aspecto que no se reconoce del documento o porque no puede ser valorado positivamente por el Juez porque este último establezca si es idóneo o no para resolver un punto de hecho. Estos aspectos constituyen los estándares sobre los que se asienta la naturaleza probatoria de la copia simple fotostática y suponen el respeto irrestricto del principio de buena fe procesal por parte del Juez [...]"

Una vez establecido que a pesar de que el Instituto contó con la oportunidad de objetar el documento de 22 de enero de 2018, en donde reconoció que sostenía una relación laboral con el peticionario, no lo hizo en el plazo establecido para ello, por tanto, perdió su derecho para manifestarse en contra de su legitimidad. Con lo cual se actualizó un indicio que refuerza la presunción³³ de que el peticionario sí laboraba para el Instituto.

³¹ Mediante el oficio Quejas-1360-20 que fue recibido físicamente el 4 de noviembre de 2020, y el oficio Quejas-1361-20, recibido físicamente por el peticionario en la misma fecha.

De aplicación supletoria al procedimiento de queja, de conformidad al artículo 47 de la Ley.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 13 de 36





³³ Sírva de sustento lo establecido en la tesis número XI.2o.C.5 C (10a.) "PRUEBA PRESUNCIONAL HUMANA. AL NO ESTAR REGLAMENTADA SU INTEGRACIÓN EN EL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, DEBE ACUDIRSE A LA DOCTRINA. Los artículos 190 a 196 del ordenamiento legal invocado, regulan la prueba presuncional, su clasificación y forma de valorarse; empero, tratàndose de la humana, no reglamenta la manera en la que se conforma; motivo por el cual, resulta prudente acudir a la doctrinu, en términos de la tesis aislada 2a. LXIII/2001 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ahora, a la presunción humana se le ha ubicado como prueba indiciaria o prueba por indicios, al tratarse de un razonamiento de un hecho conocido o probado, a otro que no lo es, si entre ambos existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano. De ahí que, el procedimiento racional para analizar la actualización de la prueba presuncional humana, debe seguir estándares determinados, a saber: El primero, está constituido por los hechos base, mismos que deben encontrarse suficientemente acreditados por cualquier medio de convicción; de tal forma que, si éstos no están suficientemente acreditados o han sido puestos en duda debido a contrapruebas y contraindicios, o porque se obtuvieron ilegalmente, entonces fallará la base probatoria de la cual debe partir imprescindiblemente la prueba y, por tanto, la misma no podrá ser aplicada. El segundo elemento, es la formulación de una inferencia, está sujeta a un estudio de razonabilidad, a efecto de determinar si la misma resulta razonable, o si, por el contrario, es arbitraria o desmedida; es decir, la inferencia debe encontrarse acreditada inequivocamente, de tal manera que exista una conexión entre los hechos base y los hechos consecuencia, en el sentido de que actualizados los primeros, se debe afirmar la generación de estos





II. Copia certificada del documento con el rubro: "Demanda laboral individual, de 1 de abril de 2019, en donde el peticionario y el Instituto son partes, emitido por la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco³⁴, del que sustancialmente se desprende que ambas partes reconocieron que existió un conflicto de carácter laboral, ya que en el mismo se indicó:

"[...] en consecuencia de lo anterior solicitan ambas partes se dé por terminado el presente conflicto laboral"

Al respecto el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante la tesis 1a. CCCXLV/2014 (10a.) "VALORACIÓN PROBATORIA. CASOS EN LOS QUE UN MEDIO DE PRUEBA CORROBORA LO ACREDITADO CON OTRO." Que esencialmente señala:

"En el ámbito de la valoración de las pruebas es necesario determinar en qué casos puede decirse que una prueba corrobora la información proporcionada por otra. En amplio sentido, puede decirse que existe corroboración cuando una prueba hace más probable que sea verdadera la información proporcionada por otro medio de prueba. Al respecto, pueden distinguirse tres situaciones donde un medio de prueba "corrobora" la información aportada sobre algún hecho por otro medio de prueba: (1) hay "corroboración propiamente dicha", cuando existen dos o más medios de prueba que acreditan el mismo hecho"

De tal manera que, una vez adminiculadas las documentales descritas en este apartado se tiene plenamente acreditado que el peticionario sí fue contratado por el Instituto para sostener una relación laboral con él.

B) 54 compareció ante este Consejo en su calidad de apoderado general para pleitos y cobranzas³5 del Instituto.

C) El "Instituto de Especialización en Computación v Comercio de Jalisco" S.C. pagó al peticionario la cantidad de en la demanda laboral individual 56

últimos. Además, la inferencia debe surgir de forma natural e inmediata de los indicios que constituyen los hechos base, pues la eficacia de la presunción judicial disminuirá en la medida en que las conclusiones tengan que obtenerse a través de mayores inferencias y cadenas de silogismos. Así, la inferencia lógica debe sustentarse en máximas de la experiencia, esto es, en una clara idea de razonabilidad, de forma tal que el vínculo entre hechos base y hechos consecuencia debe construirse de modo coherente. Después de extraer las inferencias lógicas o lo que la doctrina ha denominado presunción abstracta, el juzgador deberá proceder al análisis de todo el material probatorio, para llevar a cabo un proceso de exclusión de cualquier otra posible conclusión, con la intención de determinar si resulta factible la actualización de otra hipótesis, lo cual restaría cualquier alcance a la prueba presuncional humana. Una vez realizado lo anterior, se actualiza lo que la doctrina ha llamado presunción concreta, misma que debe ser elemento probatorio plasmado por el juzgador en la resolución correspondiente."

³⁴ Documental valorada de conformidad con los artículos 93 fracción II y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.
 ³⁵ En términos del instrumento notarial 35,390, pasado ante la fe del Notario Público número treinta y uno de Zapopan, Jalisco, licenciado Miguel Heded Maldonado.

³⁶ De conformidad con la copia del documento con el rubro: "Demanda laboral individual. 57 en donde el peticionario y el Instituto son partes, de 1 de abril de 2019, emitido por la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, Documental valorada de conformidad con los artículos 93 fracciones II, 202, 207 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 14 de 36



+







SEXTO. Respecto de los hechos controvertidos, argumentos y excepciones planteadas, materia de la competencia de este Consejo, se precisa y analiza lo siguiente:

Es importante precisar señalar que las posibles prestaciones laborales vulneradas por el Instituto en menoscabo del peticionario, fueron solventadas en el procedimiento laboral de conformidad con la competencia especializada³⁷ de la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco, autoridad competente para ello.

Por lo que, de conformidad con la atribución legal de este Consejo para conocer e investigar los presuntos casos de discriminación cometidos, entre otros, por personas particulares; en la presente determinación establecerá si en el caso concreto los 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 al trabajo y los derechos inherentes a él, todo ello con motivo de su condición de salud. Por lo que con base en lo anterior y atendiendo al dicho del peticionario respecto a que no se dio continuidad al contrato laboral celebrado entre el Instituto y él, con motivo de su condición de salud, y sí bien mediante la autoridad competente ya fueron solventados los derechos laborales del peticionario, es labor de este Consejo analizar y visibilizar si el motivo subyacente de no continuar la relación laboral constituyó una conducta discriminatoria.

En ese sentido, el Instituto manifestó en el informe de Ley como argumento de descargo que no se había celebrado contrato de trabajo con el peticionario; por lo que nunca había existido relación laboral entre ellos y que la razón de ello fue que el peticionario había sido omiso en darle continuidad al procedimiento de contratación; no obstante, tal como quedó previamente acreditado mediante el documento de 22 de enero de 2018 dirigido a una Institución bancaria, el propio Instituto reconoció que el peticionario se encontraba laborando para él. Asimismo, se advierte mediante el documento incompleto de 23 de



De conformidad con 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 ÑO 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."

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; * Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 15 de 36







enero³⁸ con el rubro "Recibo de honorarios asimilados a sueldos" que el peticionario recibió una cantidad de dinero por ese concepto del R.F.C. IECO70511R, R.F.C. que es coincidente con el que aparece en la cuenta de cheques de la orden de pago en favor del peticionario del 1 de abril de 2019, el cual fue proporcionado dentro del procedimiento laboral instaurado en contra del Instituto.

De igual manera, dentro de las documentales admitidas en el acuerdo correspondiente con conocimiento de las partes³⁹, se cuenta con la impresión de las conversaciones sostenidas mediante la aplicación de mensajería "Whats App", proporcionadas por el peticionario, las cuales son consistentes con su dicho en circunstancias de tiempo, modo y lugar; por lo que, al no haber sido objetadas por el Instituto en el tiempo que la Ley concede para ello⁴⁰, proporcionan un indicio de que los hechos ocurrieron como él indicó en su escrito de queja, en el sentido de que sí fue contratado por el Instituto y que derivado de que éste conoció su condición de salud no continuó la relación laboral.

En el presente caso para este Consejo no pasa inadvertida la condición de salud del peticionario, lo que conlleva analizar y comprender que, es de vital importancia que una persona conserve su trabajo, máxime cuando dada una condición de salud, un empleo significa tener el acceso al derecho a la atención médica y medicamentosa y/o cualquier otra prerrogativa inherente al trabajo; por lo que conforme a las máximas de la lógica y la razón⁴¹ no resulta coherente lo esgrimido por el Instituto en el sentido que el peticionario fuera omiso en dar seguimiento a una contratación laboral que le permitiría obtener una fuente de ingresos y las prestaciones laborales inherentes al trabajo, las cuales le resultan indispensables e imprescindibles para la subsistencia y para enfrentar su condición de salud, aunado a que derivado de los estigmas sociales y la discriminación asociada al se dificulta acceder a otro empleo, toda vez que:

"A menudo se violan los derechos de las personas que viven con sabérseles o suponérseles 60 lo que les hace sufrir al mismo tiempo el peso de la enfermedad y la consiguiente pérdida de otros derechos. La estigmatización y la discriminación pueden trabar su acceso al tratamiento y afectar a su empleo, su vivienda y otros derechos. Esto, a su vez, contribuye a

³⁸ El cual fue admitido en el acuerdo correspondiente; por lo que el Instituto tuvo oportunidad de objetarlo; sin embargo, no lo hizo.

³⁹ Mediante el oficio Quejas-1360-20 que fue recibido físicamente el 4 de noviembre de 2020, y el oficio Quejas-1361-20, recibido físicamente por el peticionario en la misma fecha.

⁴⁰ De conformidad con el artículo 142 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 16 de 36



⁴¹ Sirva de sustento la tesis de jurisprudencia 1.4o.A. J/72, cuyo rubro dice: "PRUEBA INDIRECTA. SU CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN". Cuyo texto establece: "Una prueba es indirecta cuando de la demostración de la existencia de un hecho secundario (hecho probado) sea posible extraer inferencias que fundamenten la hipótesis del hecho principal (hecho por probar o presunto). Así, la prueba indirecta ofrece elementos de confirmación de la hipótesis, de existencia de un hecho principal, pero a través de un paso lógico, que parte de un hecho secundario. En ese orden de ideas, el grado de apoyo de la hipótesis a probar dependerá de: a) el nivel de aceptación de la existencia del hecho secundario, es decir, si ésta está suficientemente probada y, b) el grado de aprobación de la inferencia, que se funda en la eficiencia y suficiencia del hecho secundario, cuya existencia ha sido probada, lo que, por lo general, implica acudir a máximas de experiencia solventes y a argumentos basados en la sana crítica. En conclusión, para determinar el grado de aceptación de la inferencia, que parte del hecho secundario o probado hacia el principal o inferido presuntivamente (hecho por probar), es necesario conocer el criterio en el que dicha inferencia se apoya, que comúnmente son enunciados de carácter general que convencen de la pertinencia y suficiencia de los indicios para aseverar la hipótesis o conclusión, también conocidos como máximas de experiencia. Así, mientras más preciso y seguro sea el criterio, mayor será el grado de aceptación de la inferencia".







la vulnerabilidad de otras personas a la infección, ya que el estigma y la discriminación vin<u>culad</u>os con el 61 desalientan a las personas infectadas y afectadas por el 62 de recurrir a los servicios sanitarios y sociales. La consecuencia de ello es que quienes más necesitan información, educación y asesoramiento ni siguiera se benefician de esos servicios cuando se dispone de ellos."42

De tal manera, que conforme los elementos probatorios recabados durante la investigación, se demostró que es falso el argumento esgrimido por la institución educativa respecto a la inexistencia de la relación laboral con el peticionario; y en consecuencia, bajo las máximas de la lógica y la experiencia⁴³, este Consejo puede establecer que posterior a que el peticionario fue contratado, la razón por la que se le negó la oportunidad de desempeñarse en el puesto para el que había sido contratado, se debió a que informó sobre su condición de salud, lo cual era necesario para que en su momento pudiera acudir a sus consultas médicas. Dicha inferencia cobra sustento toda vez que el Instituto no aportó elemento alguno que desvirtuara dicha circunstancia al ser la parte que contaba con mayor oportunidad de hacerlo, es decir, que la negativa de permitirle continuar en la relación laboral tuvo un motivo diverso a la condición de salud del peticionario.

En ese sentido, es de destacar 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 diferenciado⁴⁴.

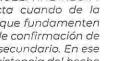
En el mismo tenor, y de manera análoga la Opinión Consultiva de la Corte IDH sobre Migrantes identificó que los extranjeros migrantes se encuentran en una situación de desigualdad frente a los demás en cuanto a las garantías judiciales; por lo que en aras de garantizar a todas las personas el derecho al debido proceso legal, los procesos judiciales deben compensar las desigualdades materiales existentes.

Específicamente la Corte IDH manifestó que:

42 Visible en: https://www.ohchr.org/sp/issues/hiv/pages/hivindex.aspx

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

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 17 de 36





⁴³ Sirva como criterio orientador lo establecido en la tesis de jurisprudencia 1.4o.A. J/72, cuyo rubro dice: "PRUEBA INDIRECTA. SU CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN". Cuyo texto establece: "Una prueba es indirecta cuando de la demostración de la existencia de un hecho secundario (hecho probado) sea posible extraer inferencias que fundamenten la hipótesis del hecho principal (hecho por probar o presunto). Así, la prueba indirecta ofrece elementos de confirmación de la hipótesis de existencia de un hecho principal, pero a través de un paso lógico, que parte de un hecho secundario. En ese orden de ideas, el grado de apoyo de la hipótesis a probar dependerá de: a) el nivel de aceptación de la existencia del hecho secundarlo, es decir, si ésta está suficientemente probada y, b) el grado de aprobación de la inferencia, que se funda en la eficiencia y suficiencia del hecho secundario, cuya existencia ha sido probada, lo que, por lo general, implica acudir a máximas de experiencia solventes y a argumentos basados en la sana crítica. En conclusión, para determinar el grado de aceptación de la inferencia, que parte del hecho secundario o probado hacia el principal o inferido presuntivamente (hecho por probar), es necesario conocer el criterio en el que dicha inferencia se apoya, que comúnmente son enunciados de carácter general que convencen de la pertinencia y suficiencia de los indicios para aseverar la hipótesis o conclusión, también conocidos como máximas de experiencia. Así, mientras más preciso y seguro sea el criterio, mayor será el grado de aceptación de la inferencia".



"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 a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas"⁴⁵

A partir de lo anterior, se puede decir 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, y en este sentido, exige a los Estados la adopción de medidas de compensación que garanticen el derecho al debido proceso a todos los ciudadanos.

En este contexto, invariablemente este Consejo debe implementar la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación a personas con 63 y en ese sentido como se mencionó, a través de diversas solicitudes se requirió a la empresa involucrada más información, pues atendiendo a este criterio correspondía al Instituto aportar todas las evidencias que desvirtuaran los hechos motivo de la queja que le fueron dados a conocer de forma oportuna, ya que de existir medios para contravenirla debió aportarlos durante el procedimiento de queja, toda vez que se le brindó oportunidad para hacerlo; sin embargo, no remitió elemento objetivo alguno que permitiera establecer que el motivo de no continuar con la relación laboral fue ajeno a la condición de salud del peticionario, toda vez que se reitera que el único argumento que vertió resultó ser carente de veracidad.

De este modo, la inversión en la carga de la prueba es un imperativo en el presente caso por dos razones, por un lado, la pertenencia de la persona peticionaria a un grupo en situación de vulnerabilidad, lo que requería de un trato más favorable para la real protección del derecho a la igualdad y, por otro implica que la carga de la prueba en casos de discriminación supone mayor dificultad para la víctima. Por lo tanto, a fin de garantizar el derecho de igualdad procesal, como manifestación del debido proceso, y a la dignidad humana⁴⁶ debe considerarse la carga dinámica de la prueba, que implica que las pruebas deben aportarse por conducto de quien esté en mejor posición y condición de hacerlo, ya sea por cuestiones técnicas, profesionales, fácticas o de mejor oportunidad, o bien, por que obran en su poder, correspondiendo a la contraparte probar que no realizó la conducta discriminatoria que se le atribuyó en la queja, lo cual se reitera no aconteció en el presente caso.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 18 de 36



⁴⁵ 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.

⁴⁶ Sirva de criterio orientador lo señalado mediante la tesis la. 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).





Sirva de criterio orientador lo señalado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la tesis III.3o.T.9 L (10a.), que esencialmente indica:

"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). [...]: a) una referencia expresa a modificar el parámetro tradicional de distribución de la carga de la prueba dentro del juicio laboral, al cuestionar el principio inherente a que quien afirma debe probar los hechos constitutivos de su acción, porque aplicado rígidamente -en forma absoluta, sin consideración de las dificultades objetivas-, limita la actividad del tribunal de juzgar conforme a una idea clara y completa de los hechos; b) la necesidad de distinguir que el deber de probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo, no siempre coinciden y, con frecuencia, es la contraparte o terceros ajenos al juicio quienes disponen de más elementos que el actor para comprobar lo que éste afirma; c) exigencia de una modalidad participativa y de colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar todos los elementos que faciliten la labor de juzgar; y, d) el sentido optativo de la carga probatoria, contenido en la iniciativa de la citada reforma, se sustituyó por la de un imperativo y así afianzar el equilibrio material de las partes, fincándola al patrón, a quien se consideró en mejor posibilidad de cumplirla. [...] obligar a la parte que podría tener mayor capacidad de aportar las pruebas, a su exhibición, con la presunción de certeza de los hechos narrados por el trabajador en caso de contumacia (salvo prueba en contrario), así que es un deber contribuir al conocimiento de la verdad, cooperando con la exhibición de las pruebas en los supuestos descritos en la norma para la efectiva impartición de justicia, en atención al desequilibrio entre los factores de la producción que atiende la referida reforma. En este contexto, en la doctrina procesal también es conocida como "carga dinámica de la prueba", según la cual debe aportarla quien esté en mejor posición y condición de hacerlo, ya sea por cuestiones técnicas, profesionales, fácticas o de mejor oportunidad, en un contexto de buena fe y solidaridad procesal, frente a situaciones de insuficiencia probatoria de la contraparte que objetivamente resulta necesario atender. Es un medio excepcional que desplaza el débito respecto a situaciones concretas y no de forma total, flexibilizando la rigidez de las reglas generales, pues no las desecha sino las complementa o perfecciona. Finalmente, atiende a criterios de disponibilidad (situación de cercanía, acceso o contacto con el medio o fuente de la prueba) y de facilidad (mayor economía, rapidez o seguridad para aportarla), más allá de la situación de actor o demandado, ante la dificultad de su acceso a la prueba, que podría implicar una menor capacidad de probar."

En el mismo sentido a través de la tesis la. 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), la Suprema Corte de Justicia de la Nación esencialmente se ha pronunciado:

"En el caso citado, a la parte actora le resultaría sumamente difícil o casi imposible demostrar que la demandada actuó con negligencia, pues implica el acceso a información, documentación y conocimientos técnicos no sólo sobre el

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 19 de 36





marco obligacional de la empresa, sino sobre circunstancias concretas relevantes para la litis que únicamente la empresa podría conocer (testigos, documentos, dinámica de actividades internas, protocolos de seguridad, etcétera) y que justifiquen el cumplimiento o incumplimiento de sus obligaciones para con sus empleados o empleadas, respecto de los cuales la parte trabajadora (o sus familiares) no tendrían disponibilidad o fácil acceso, a diferencia de la patronal, quien al ser la poseedora de la información necesaria, será quien cuente con la mayor proximidad probatoria (disponibilidad y facilidad) para aportar los elementos al proceso a fin de acreditar que su actuar fue lícito. Por lo tanto, a fin de garantizar los derechos de igualdad procesal, como manifestación del debido proceso, a la dignidad humana y a una justa indemnización, es procedente invertir la carga de la prueba a fin de que sea la demandada quien acredite la licitud en su actuación."

De tal manera que, en un ámbito de protección de derechos humanos, en específico en aras de garantizar el derecho a la no discriminación, se advierte que de las evidencias recabadas en el expediente, el Instituto involucrado no acreditó que la relación laboral haya terminado por motivos objetivos, racionales y proporcionales, y no proporcionó elementos para considerar que la decisión de no continuar con la relación laboral fuera motivado por alguna otra circunstancia que no fuera con motivo de la condición de salud del peticionario, pese a los requerimientos realizados por este Consejo.

Aunado a lo anterior es de considerar que, atendiendo al principio pro persona, el peticionario es titular de una protección especial dada su particular situación de vulnerabilidad debido a su condición de salud; por lo que debieron existir causas imperiosas para que el Instituto le negara la continuidad en la relación laboral, en tanto que es justamente en esas condiciones o circunstancias que se debe procurar su mayor protección⁴⁷. Lo que permite reiterar que el Instituto debió acreditar mediante elementos idóneos, fehacientes y objetivos respecto a que la continuidad de la relación entre él y el peticionario se debió a una causa ajena a su condición de salud y que fue debido a que este fue omiso en darle continuidad; ya que conforme la sana crítica⁴⁸ no resulta razonable que el peticionario, a su entero perjuicio, tomara la decisión de no hacerlo.

Por todo lo anterior, se advierte lo siguiente:

a) Quedó acreditado que el peticionario sí fue contratado por el Instituto.

b) Posterior a ello el Instituto le negó permanecer en el trabajo.

c) La moral, a pesar de haber contado con la oportunidad para ello, no desvirtuó de manera alguna que las razones de la negativa fueran diversas a que el peticionario informó sobre su condición de salud.

⁴⁷ Sirva de criterio orientador lo señalado por la Corte IDH en: Condicion jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Op. cit., párr. 103 y 104 y en: Caso Ximenes Lopes vs. Brasil. Op. cit., párr. 103

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 20 de 36



⁴⁸ 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, como criterio orientador, 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."







Por lo tanto, es dable inferir que sí fue motivado por una característica inherente al peticionario; es decir, derivado de su condición de salud, lo cual lo coloca en una particular situación de vulnerabilidad. En consecuencia, se tiene la certeza por parte de este Consejo, que los hechos y presunciones previamente establecidos, conllevaron la comisión de acciones, omisiones y tratos contrarios a la dignidad, igualdad y derecho a la no discriminación de 64 vulnerando otra gama de derechos que más adelante se precisarán.

SÉPTIMO. Conducta discriminatoria y Nexo Causal.

Es importante señalar que las vulneraciones a los principios de igualdad y no discriminación en perjuicio de 65 por parte del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., se presentaron en una modalidad⁴⁹, ya que existió distinción y trato arbitrario que derivó en una discriminación directa:

Al decidir no continuar con la relación laboral con motivo de su condición de salud.

Nexo Causal:

Los hechos acreditados en el presente expediente revistieron una afectación directa del derecho a la igualdad y al principio de no discriminación en su vertiente de trato, por parte del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., en contra del peticionario, debido a su condición de salud, en tanto que:

1. El Instituto decidió no continuar con la relación laboral con el peticionario (conducta desplegada), vulnerando su derecho a la igualdad, no discriminación, al trabajo y los derechos inherentes a él (efecto), con motivo de su condición de salud, vivir con causal).

OCTAVO. Derechos Humanos vulnerados

Los hechos acreditados en el presente expediente cometidos por la empresa "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S. C. por conducto de su personal vulneraron en detrimento del peticionario los siguientes derechos humanos:

A) Derecho a la Igualdad y no Discriminación.:

Del cual se deriva la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad de las personas, como lo establecen los artículos 1 de la Constitución; 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2 numeral 1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2 numeral 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 21 de 36





Al respecto consúltese lo establecido en la jurisprudencia en materia constitucional número la./J. 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 [...]"





Culturales; 1 del Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; 11 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"; 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; así como el 1 numerales 1 y 5; 2 y 3 de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia; y 2, 3, y 56 de la Ley Federal de Trabajo.

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

Además, de que el artículo 9, fracciones III y XXXII de la Ley señala como discriminación:

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

"XXXII. Estigmatizar y negar derechos a personas con

67

Ahora bien, dada la condición de salud del peticionario, se hace importante retomar lo señalado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos⁵⁰:

"Existen pruebas inequívocas de que cuando las personas y las comunidades logran hacer realidad sus derechos –a la educación, la libertad de asociación, la información y, sobre todo, la no discriminación- se reducen los efectos personales y sociales del 68 La protección y promoción de los derechos humanos, por lo tanto, son esenciales para prevenir la difusión del y atenuar las consecuencias sociales y económicas de la pandemia.

Las razones de ello son triples. La promoción y protección de los derechos humanos reducen la vulnerabilidad a la infección por el 70 al atacar sus causas profundas; mitigan los efectos negativos sobre las personas 71 y afectadas por el 72 y habilitan a las personas y las comunidades para responder a la pandemia. Una respuesta internacional eficaz a la pandemia debe, por lo tanto, basarse en el respeto de todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, así como en el derecho al desarrollo, en conformidad con los principios y normas internacionales sobre los derechos humanos.

La obligación de los Estados de promover y proteger los derechos humanos en relación con el 23 está definida en tratados internacionales vigentes. Los derechos humanos relacionados con el 74 incluyen el derecho a la vida; el derecho a la libertad y la seguridad de la persona; el derecho al nivel de salud mental y física más alto que pueda obtenerse; el derecho a la no discriminación; la igualdad de protección y la igualdad ante la ley; el derecho a la libertad de circulación; el derecho de procurar y gozar de asilo; el derecho a la vida privada; el derecho a la libertad de expresión y opinión y el derecho de recibir y difundir

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 22 de 36



⁵⁰ Visible en: <u>https://www.ohchr.org/sp/issues/hiv/pages/hivindex.aspx</u>







informaciones libremente; el derecho a la libertad de asociación; el derecho de contraer matrimonio y fundar una familia; el derecho al trabajo; el derecho de acceso a la educación en condiciones de igualdad; el derecho a un nivel de vida adecuado; el derecho a la seguridad social, la asistencia y el seguro social; el derecho a participar en los adelantos científicos y sus beneficios; el derecho a participar en la vida pública y cultural; y el derecho a no sufrir torturas ni otros tratos ni penas crueles, inhumanos o degradantes."

Siendo importante señalar el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵¹, el cual indica:

"I. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho"

De acuerdo con el artículo 1, numeral 1, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)⁵², se advierte que:

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

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

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

Adicionalmente, el artículo 2 de este Convenio establece:

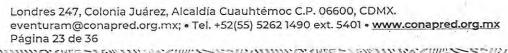
"Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier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

Mientras que el artículo 123 de la Constitución, indica:

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

2023 Francisco VIII-A

52



⁵¹ Ratificado por el estado mexicano el 23 de marzo de 1981.

⁵² Ratificada por el estado mexicano el 11 septiembre de 1961.





conforme a la ley."

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

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

75 Asimismo, la Norma Oficial Mexicana Para la prevención y el control de la infección por señala entre las acciones que deben realizarse la promocion de la participación social para:

"5.4.1 Prevenir y elimina<u>r el estiam</u>a y la discriminación de que son objeto las personas que viven con los grupos más afectados por la pandemia y las poblaciones en situación de vulnerabilidad social."

De igual manera indica:

"6.3.2 La detección del 78 no se debe utilizar para fines ajenos a los de protección de la salud del individuo en cuestión a menos que sea en acato a una orden judicial.

6.3.3 No se solicitará como requisito para acceso a bienes y servicios de cualquier tipo, contraer matrimonio, obtener empleo, formar parte de instituciones educativas o para recibir atención médica, y en cualquier otro caso que impida o anule el ejercicio de los derechos de la persona, conforme a lo que establecen las disposiciones jurídicas que emanan de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación."

Por su parte, mediante los datos obtenidos mediante la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), se dio a conocer que en 2017 el 35.2% de las personas encuestadas indicó que convivir con personas que viven con 79 siempre es un riesgo, mientras que para 2022, el 28.7% opinó lo mismo. Respecto al ámbito laboral dicha encuesta en 2022 señaló que el 14.6% de la población encuestada de 18 años y más, no estaría de acuerdo en contratar a una persona que vive con 80

De los datos presentados por la ENADIS se desprende que en México, en la actualidad, prevalecen prejuicios y estigmas asociados a las personas que viven con esta condición de salud, lo cual puede repercutir en una vulneración a sus derechos humanos, tal y como aconteció en el presente caso. Toda vez que el Instituto vulneró el derecho del peticionario a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, al no dar cumplimiento al contrato laboral suscrito con el peticionario, basado en prejuicios respecto de su condición

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 24 de 36





⁵³ Datos visibles en: <u>https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf</u>







de salud, obstaculizándole desempeñarse en condiciones de igualdad en el trabajo para el cual había sido contratado, vulnerando así su derecho a la permanencia en el empleo al discriminarlo, con lo que incrementó los efectos negativos tanto personales y sociales que vivir con 81 implica.

Expandir la tolerancia para la protección de los derechos humanos de los trabajadores afectados en su salud mediante el reconocimiento de la no discriminación, como un componente importante de los esfuerzos comunes contra la segregación laboral y el respeto de la dignidad de la persona, garantiza los derechos no sólo de la persona agraviada en este caso, sino de todos quienes en algún momento de vida se encuentren en una situación de vulnerabilidad en torno a su salud, de ahí la importancia social de inhibir las conductas discriminatorias hacia las personas por su condición de salud en el marco del empleo.

B. Derecho a la permanencia en el trabajo.

El trabajo entendido como un derecho fundamental reconocido en nuestra propia Constitución encuentra fundamento y reviste importancia en el presente caso en cuanto a los principios de dignidad e igualdad de la persona. El mercado laboral constituye un ámbito que no se encuentra exento de discriminación, tratándose de una actividad humana estructurada en torno a reglas y trato entre personas que pueden implicar pautas o acciones desiguales, segregativas y excluyentes de quienes interactúen en las relaciones ahí construidas.

Lo anterior es así considerando que, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo, así como a la protección contra el desempleo; además de reconocer el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo donde se garantice su dignidad, el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren el acceso una fuente de ingreso y seguridad social, sin distinciones de ninguna especie.

Bajo esta perspectiva, la discriminación dentro del ámbito de las relaciones laborales implica una limitación a la libertad de las personas para desarrollar sus capacidades y aspiraciones profesionales desestimando sus aptitudes, idoneidad objetiva y posibilidad real para desempeñar un empleo, impactando directamente en su calidad de vida, al no contar con el ingreso económico proyectado, cualquiera que éste fuese, además, de ser el caso, de la atención médica y medicamentosa.

La salud como estado de bienestar psicofísico permite a la persona disfrutar plenamente de sus potencialidades sin sentirse disminuida por alguna afección, temporal o permanente que los incapacite; si bien en el presente caso la condición de salud de la persona agraviada requería citas médicas periódicas y medicamento recurrente, lo cierto es que tales situaciones son materia de protección de la seguridad social y los derechos de salud pública asociados al trabajo, y son atendibles conforme a los cuidados y tratamiento terapéuticos específicos a su condición, mismos que, conforme el dicho del peticionario hicieron que divulgara su condición de salud, lo que derivó en la decisión por parte del Instituto de no continuar con la relación laboral.

The del matrices

2023 Fräncisco VILA

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • <u>www.conapred.org.mx</u> Página 25 de 36





Excluir o restringir el derecho a su trabajo a una persona que cuenta con una condición de salud y que por tanto requiere atención médica de manera regular, implicó desconocer la dignidad esencial del peticionario respecto a su calidad como ser humano, pues toda persona es susceptible de ver mermada su salud, sin que dicha circunstancia sea motivo para privarle de la posibilidad de contar con un empleo, de obtener mediante él sustento y un trato respetuoso a su dignidad.

Es preciso mencionar que, en el presente caso, el tratamiento y seguimiento médico adecuado habría implicado una mejora en la calidad de vida de la persona agraviada, lo que le permitiría seguir activa y con la capacidad necesaria de permanecer inserta en el campo laboral, lo que conforme las máximas de la experiencia y la lógica permiten a este Consejo establecer que el privarle del empleo demeritó su calidad de vida ante la falta de recursos económicos y acceso a la seguridad social. Aunado a lo anterior, negarle al peticionario la permanencia en el trabajo sin una justificación objetiva, racional y proporcional, basándose únicamente en un estigma basado en su condición de salud, deja de lado el caudal de aportaciones que son capaces de abonar al mercado laboral aquellos a quienes se les brindan las oportunidades al acceso y permanencia en el empleo en igualdad de condiciones.

Al respecto la OIT ha indicado que cuando el estigma⁵⁴ y la discriminación predominan en el lugar de trabajo, el miedo a perder el empleo orilla al trabajador a reducir el uso de los servicios de salud y la adherencia a los tratamientos necesarios, lo cual impacta de manera negativa en los esfuerzos de prevención del VIH. Asimismo, dicho organismo mediante la Recomendación sobre el 82 2010 (núm. 200), reconoce que el 83 tienen un grave impacto en la sociedad y en todos los sectores de la economia, y que socavan la oportunidad de alcanzar el trabajo decente y el desarrollo sostenible, por lo que es vital disminuir el impacto que provocan el estigma y la discriminación relacionados con el 84

Toda persona (moral o física) establecida legalmente para su operación empresarial, tiene como obligación cumplir con el marco legal constitucional y por tanto, respetar y proteger los derechos de quien sea contratada por ésta, ello implica que aún quienes detenten cargos de jerarquía estructural dentro del desempeño en las relaciones de trabajo en una negociación deben conducirse siempre en un estricto apego a una cultura de igualdad y no discriminación con sus subalternos.

Aunado a lo anterior, el caso que nos ocupa es particularmente preocupante, ya que el agente discriminador es una institución dedicada a la educación, de tal manera que es de alta importancia que desde su ámbito educativo abone a una cultura de la no discriminación, y con sus acciones evite perpetuar estigmas y estereotipos, en especial los negativos asociados a las personas que viven con 85 que generen discriminación.

⁵⁵ El 88 y los derechos laborales. Un manual para jueces y profesionales del derecho. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_455285.pdf.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 26 de 36



1

⁵⁴ En la Recomendación núm. 200 de la OIT, párrafo 1, apartado d), la que define el concepto de estigma como: "La marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar marginación o constituir un obstáculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona 86 parectada por el 87





C. Derecho al trato digno y respetuoso dentro de las relaciones de trabajo.

Previsto en los artículos 5° y 123 de la Constitución; 1° y 23 numeral 3 de la Declaración Universal de los Derechos de los Derechos Humanos; 6 y 7 inciso a) numeral II del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"; 6 numeral 1 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Hablar de trabajo digno, implica que la persona pueda contar con las prerrogativas mínimas de respeto a su dignidad y de igualdad, es un derecho reconocido para toda persona en los artículos 5 y 123 Constitucional y diversos instrumentos internacionales; es además el medio a través del cual las personas acceden a un ingreso económico que les permite un nivel de vida adecuado y el desarrollo de su proyecto de vida; asimismo, es un canal y pre requisito de otros derechos, tales como la atención médica, que se efectivizan a través de una relación laboral, por lo que el trabajo digno constituye una parte inseparable de la autonomía, la igualdad e inherente de la dignidad humana, como principio de los derechos humanos—interdependencia—.

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 jurídica⁵⁶..."

NOVENO, Conclusión,

1. En el presente caso se acreditó un acto de discriminación en agravio de lo que propició la limitación de sus derechos a la igualdad, la

Se Consúltese la tesis aislada la. CCCLIV/2014 (10a.) cuyo rubro es: DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA; y cuyo texto establece: "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 lo., último párrafo; 20., apartado A, fracción II; 30., 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 inclividuo, 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." Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Primera Sala, Registro: 2007731, Materia(s): Constitucional, Libro 11, Octubre de 2014, Tomo I, Página: 602.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 27 de 36







permanencia en el trabajo y el trato digno y respetuoso en el marco de sus relaciones laborales, manifestado en la negativa a permitirle continuar en el trabajo con motivo de su condición de salud, generando un incremento en los efectos negativos de ella intensificando la vulnerabilidad en torno a su salud y la concerniente vulneración a su derecho de atención médica que incluía la obtención de medicamentos especializados para tratarla, como elementos de la seguridad social que prevé un trabajo formal como al que el peticionario había accedido en el Instituto.

- 2. Si bien el trato discriminatorio aquí analizado tuvo su origen en un contrato de naturaleza laboral, el cual fue concluido en la vía correspondiente, de manera que los posibles derechos laborales vulnerados ya fueron finiquitados ante la autoridad correspondiente⁵⁷; se tiene que también estamos frente a la actualización de una responsabilidad de índole subjetiva y extracontractual, en tanto que se funda en un daño inmaterial a su dignidad y proyecto de vida, pues las acciones contra el peticionario cometidas tuvieron la clara intención de negarle la permanencia en su trabajo con motivo de su condición de salud, a pesar de que el Instituto negó que hubiera existido una relación laboral, lo cual muestra dolo por parte de la empresa.
- 3. Los actos de discriminación cometidos contra el agraviado, derivados del trato dado por el Instituto vulneraron directamente el principio de igualdad en su vertiente de trato digno, entendido éste como el derecho a que las personas cuenten con la posibilidad de acreditar sus capacidades y méritos para la potencial permanencia en su empleo; sin que resultara razonable el que se le haya excluido al agraviado por su condición de salud.
- 4. Finalmente, es importante retomar lo señalado por la OIT, quien ha indicado que cuando el estigma⁵⁸ y la discriminación predominan en el lugar de trabajo, el miedo a perder el empleo orilla al trabajador a reducir el uso de los servicios de salud y la adherencia a los tratamientos necesarios; asimismo: mediante la Recomendación sobre el (núm. 200), se reconoce que el 91 tienen un grave impacto en la sociedad y en tódos los sectores de la economía, lo que disminuye la oportunidad de alcanzar el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Por lo anterior, resulta vital disminuir el impacto que provocan el estigma y la discriminación relacionados con el 92 en el ámbito laboral⁵⁹.

Por lo antes expuesto y fundado con apoyo en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 6, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se:

y los derechos laborales: Un manual para jueces y profesionales del derecho. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_455285.pdf.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 28 de 36



2023

VILLA

⁵⁷ Por medio de la demanda laboral individual, 93 ante la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco.

⁵⁸ En la Recomendación núm. 200 de la OIT, párrafo 1, apartado d), la que define el concepto de estigma como: "La marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar marginación o constituir un obstaculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona 94 o afectada por el 95 o afectada por el 95





RESUELVE:

De la Reparación del daño.

De conformidad con los artículos PRIMERO⁶⁰ y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación⁶¹", 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 artículo SÉPTIMO de dichos lineamientos se indica que el Conapred "valorará las pretensiones de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias en el caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad, determinándolas, mediante resolución, fundada y motivada. Considerará para ello el nexo causal de la discriminación y el daño identificado; la naturaleza y, de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial; así como su razonabilidad e integralidad". [El resaltado es propio de la presente Resolución]

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

En ese sentido, de conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la 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 del Instituto se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación de todas las personas que laboren, colaboren o estudien en esa institución educativa, particularmente de las que presenten alguna condición de salud como vivir con 97 aunado a la disculpa que se debe otorgar al peticionario, con motivo de la vulneración de la que fue víctima, 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 los artículos 77 Ter y 84, fracciones II, II Bis, III, y IV de la Ley, las Resoluciones



Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 29 de 36



⁶⁰ 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 dano a aplicar, atendiendo a cada caso y a las pretensiones de la víctima.

⁶¹ Publicados mediante decreto en el Diario Official de la Federación el 13 de junio del 2014.





por Disposición contendrán las Medidas Administrativas y de Reparación que procedan conforme a la misma, para su imposición se tendrá en consideración:

- a) La gravedad de la conducta, en el sentido que el "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., privó a la persona peticionaria de una fuente de empleo sin un motivo objetivo, proporcional y razonable, con motivo de su condición de salud;
- b) En el presente caso no se advierte la concurrencia de dos o más motivos, o formas de discriminación;
- c) Dentro de los archivos de este Consejo, no se tiene constancia de que el "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., haya incurrido previamente en diversas conductas violatorias al derecho a la no discriminación, en perjuicio de la persona peticionaria o de otras personas agraviadas, y;
- d) Respecto al efecto producido se tiene que los actos cometidos por el agente discriminador atentaron contra el derecho a la permanencia en el empleo, trato digno y derecho a la no discriminación e igualdad de la persona peticionaria.

De igual forma, 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 Humanos⁶².

Alcances de la Reparación del Daño

a) El daño principal acreditado en contra del agraviado, reúne las características de una afectación a su proyecto de vida⁶³ en su vertiente de vulneración a la dignidad y trato igualitario con motivo de su condición de salud, derivado de las acciones antes precisadas imputables a la persona moral "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., lo cual también lo privó de los derechos inherentes al trabajo.

El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico⁶⁴. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación laboral y derecho del trabajo, la reparación al daño inmaterial sufrido por el agraviado se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, el cual se encuentra reconocido en los artículos 1º

⁶² En términos de lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracciones III, IV y V de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

de la Nación, en sesión del 19 de octubre de 2011, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Jorge Mario Pardo Rebolledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

Londres 247, Colonia Juarez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 30 de 36





⁶³ Definido conforme a lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracción IV, de los lineamientos aplicables por este Consejo para la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño, como todo menoscabo sufrido en los bienes no materiales de la víctima, ello de conformidad con los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Está relacionado con la afectación de la psique de la persona delivada de la violación al derecho a la no discriminación de la que fue víctima, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima.

64 Al respecto consúltese: Amparo Directo en Revisión 1068/2011 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión del 19 de octubro de 2011 por una pienda de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia





Constitucional⁶⁵ y 63 numeral 1 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*⁶⁶, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente⁶⁷, conforme a lo siguiente:

A) La afectación al proyecto de vida del peticionario conllevó un lucro cesante en su perjuicio, en tanto que se le privó primeramente de la posibilidad de permanecer en su fuente de empleo y del 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 (caídos)⁶⁸; por lo anterior, tal acción y su procedencia, quedaron resueltos por medio de la demanda laboral individual/ 98 ante la Quinta Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco; sin embargo, en la reparación del daño se ponderará el acto de discriminación, y no así alguna prestación laboral.

B) Respecto del efecto de las conductas y prácticas sociales discriminatorias acontecidas en torno a la negativa de la permanencia en su trabajo con motivo de su condición de salud, se precisa que no se cuentan con constancias que permitan acreditar la afectación directa de un daño material; sin embargo,, se destaca que la vulneración concurrió con los siguientes factores de vulneración al proyecto de vida constituyentes en aspectos de carácter inmaterial⁶⁹:

⁶⁵ <u>Artículo I Constitucional.</u> ... 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 <u>reparar las violaciones a los derechos humanos</u>, en los terminos que establezca la ley.

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

[Lo resaltado es propio de este Consejo]

⁶⁷ Consúltese al respecto: AMPARO DIRECTO 31/2013 PÁG. 94 A 96, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

🖺 Sirva de sustento a lo anterior lo establecido en la tesis aislada en materia laboral número XII.20.7 L, cuyo rubro es: DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL, y cuyo texto establece: "Es de conocido derecho que daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien, y que perjuicio es el lucro ossante, toda ganancia o provecho que deja de percibirse a consecuencia de un acto ilícito. Ahora bien, en materia de trabajo los danos 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 articulo 48, párrafo segundo, en relación con el numeral 50, fracción III, que establece el derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, cuando en el juicio laboral el patrón no compruebe la causa de rescisión; y, b) La establecida por el artículo 157, en relación con el 154 y 156, de la ley laboral en consulta, relativa al derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del inicio de una vacante o plaza de nueva creación hasta que se cumplimente el laudo, cuando el patrón no respete el derecho de preferencia del trabajador en el orden establecido en la Ley Federal del Trabajo o en la cláusula de admisión del contrato colectivo de trabajo, en su caso, para ocupar vacantes o plazas de nueva creación. En consecuencia, se concluye que, fuera de los dos casos citados, la regla general es que el pago de daños y perjuicios no está considerado en la Ley Federal del Trabajo como una pretensión que deba ventilarse en la vía laboral". Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 190989, Tomo XII, Octubre de 2000, Página: 1285. [El subrayado es de este Consejo]. ⁶⁹ 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.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 31 de 36



Francisco VILA



Se acreditó una intencionalidad directa y objetiva del Instituto en los hechos que se cometieron en agravio del peticionario ya que argumentó que no había entablado una relación laboral con el peticionario, por lo que no había existido negativa en su permanencia, resultando ser este hecho falso. De tal manera que restringió el derecho humano al trato digno en el marco de las relaciones de trabajo, según se ponderó en el apartado "Conducta Discriminatoria y Nexo causal" de la presente resolución.

En ese sentido cabe destacar que dentro de las constancias que integran el expediente en el que se actúa, se encuentra la copia certificada del cheque proporcionado al peticionario dentro del procedimiento laboral mencionado, por un monto de 99 pesos 00/100 M.N.), monto que se pondera por este Consejo, en los siguientes términos:

1. Que la cantidad señalada fue calculada dentro de un procedimiento derivado de la relación laboral entre el peticionario y el Instituto como parte de las prestaciones que le correspondían para atender sus derechos laborales.

Por lo que en razón del daño ocasionado a su proyecto de vida profesional, 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", tomando en cuenta que la conducta discriminatoria ocurrió dentro de una relación contractual, y que derivado de la comisión de esa conducta, además de privar al peticionario de los recursos económicos que obtendría de esa relación, también se truncó su intención de continuar en ese Instituto con su desarrollo profesional a la par de adquirir los derechos inherentes a una relación laboral, tales como seguridad social, lo cual le permitiría acceder a servicios de salud, que le permitirían acceder al nivel más alto de salud posible, lo cual se vio truncado por la conducta del Instituto. Por ello se considera en un máximo de razonabilidad y proporcionalidad que es dable otorgar un monto igual, es decir pesos 00/100 M.N.), como compensación al daño sufrido, considerando que tal indemnización se otorga por la vulneración a su dignidad personal

aunado a la falsedad en la que incurrió el Instituto al negar la relación laboral⁷¹ con el

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 32 de 36



2023 Francisco VILA

⁷⁰ Corte IDH, Caso Loayza Tamayo vs. Perú, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 1998. Serie C No. 42. Párrafo 148

⁷¹ Fortalece lo anterior, 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 Nacion, ante la presencia de un actó discriminatorio en el ámbito laboral, aunado a la indemnización surgida a partir del dano que en su caso se presente en el asunto concreto, <u>es posible que el juzgador establezca determinadas medidas que tengan un efecto</u> disuasorio en quien emitió el acto discriminatorio para que en un futuro se abstenga de realicar 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





peticionario, que si bien, como se mencionó, no se pretende compensar una prestación y/o derecho laboral, ya que ello fue subsanado ante la autoridad laboral competente, sino el acto de discriminación del que fue víctima el peticionario y las consecuencias ya mencionadas.

Asimismo, este Consejo toma en consideración que la jurisprudencia internacional y en particular la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido reiteradamente que la sentencia constituye por sí misma una forma de reparación⁷². Además de que en términos del numeral DÉCIMO TERCERO de los Lineamientos, la resolución que emita y divulgue el Consejo configura en sí misma una amonestación pública, lo anterior en concordancia con los artículos 83, fracción IV y/o V y 83 Bis. de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁷³.

Considerando todo lo anterior, se resuelve la aplicación de las siguientes:

De las MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., realizará las gestiones necesarias para que el personal directivo, docente y administrativo de todas sus escuelas, participen en un curso de sensibilización sobre el Principio de No Discriminación, denominado "Discriminación a personas que viven con 101, 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.

SEGUNDA. "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., por conducto de la persona apoderada legal, supervisará que personal de la citada institución



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 deriven 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...".

⁷² Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre 2017. Serie C No. 344. 198. Visible en https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo32.pdf

⁷³ DÉCIMO TERCERO. En algunas ocasiones, la resolución que emita y divulgue el Consejo en el expediente de queja, podrá ser, a juicio de éste, en sí misma y de manera suficiente, la única medida administrativa y de reparación aplicable en el caso concreto por considerarse, en sí misma, una amonestación pública, ello en concordancia con los artículos 83, fracciones IV y/o V, según sea el caso, y 83 Bis fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁷⁴ El curso se imparte de forma gratuita por este Consejo, puede ser presencial o en línea. Este Consejo, determinará, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación la forma en que se impartirá en cada Institución, atendiendo a las necesidades particulares del caso.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 33 de 36





proceda a la impresión y coloque en lugar visible a la entrada principal de cada una de sus sucursales en el estado de Jalisco, con su debido resguardo, dos carteles respecto al derecho a la no discriminación que, en su versión electrónica, le proporcionará este Consejo, los cuales deberán permanecer fijados por una temporalidad mínima de seis meses. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la Ley y DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

TERCERA. El CONAPRED colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la Ley, 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. "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., por conducto de la persona apoderada legal brindará una disculpa por escrito dirigida al señor 102 5, por la discriminación de la que fue víctima, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV la Ley; y SEGUNDO, fracción VI de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

SEGUNDA. El "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., por conducto de su directiva, adecuara sus procedimientos de contratación a la luz de la protección de derechos humanos, de tal manera que se reconozca la diversidad y se garantice el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades de todas las personas; por lo que una vez elaborado el documento, protocolo o reglamento de contratación, deberá enviarse a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo para su revisión y visto bueno. De tal manera que una vez aprobado sea emitido por el Instituto y se distribuya en todos sus planteles⁷⁵. De conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley y TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones I y VI de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

TERCERA. Aunado a lo anterior, atendiendo a que el Conapred es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social en torno al principio de no discriminación y avanzar en la inclusión social de las personas, toda vez que las vulneraciones acontecidas implicaron una afectación inmaterial al agraviado por parte del "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C.; en consecuencia, se impone como medida de satisfacción adicional, la obligación de la empresa de divulgar e informar a su personal en el medio que considere oportuno, que se emitió la presente Resolución por Disposición, mediante la cual se reconoció y prohibió

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 34 de 36.



⁷⁵ La cual será entregada por el Instituto a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo.

⁷⁶ El Instituto deberá demostrar que el documento, protocolo o reglamento fue emitido y distribuido a todas sus sucursales a través de medio idóneo para ello.







expresamente cualquier conducta en contra de todas las personas, que resulte desproporcionada, injustificada, irracional y subjetiva con motivo de su condición de salud, resguardando la confidencialidad del peticionario. Lo anterior, una vez que la presente resolución se establezca como firme, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley y VIGÉSIMO NOVENO, fracción II y TRIGÉSIMO SEGUNDO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

CUARTA. Como compensación del daño vinculado con la afectación al proyecto de vida del agraviado con motivo de su condición de salud, la moral "Instituto de Especialización en Computación y Comercio de Jalisco", S.C., deberá cubrir a 103 una compensación de 104 pesos 00/100 M.N.) por concepto del daño inmaterial ocasionado a su dignidad, por la negativa a su permanencia en el trabajo originado por su condición de salud, y que devinieron en la correspondiente afectación a su proyecto de vida, ello conforme a lo ponderado en el inciso B) 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 YTRIGÉSIMO PRIMERO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación aplicables por este Consejo.

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

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, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente resolución por disposición, salvo por la parte relativa a las medidas administrativas y de reparación ordenadas, cuyo cumplimiento será verificado por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, conforme a lo establecido en el capítulo IV de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

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.⁷⁷

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.⁷⁸

Así lo resolvió, firma el Director General Adjunto de Quejas 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 de 27 de diciembre de 2022, 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 del 18 de febrero de 2019.

MTRO. ENRIQUE YENTURA MARCIAL, DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE QUEJAS

Elaboración del proyecto: Norma Rico Vázquez.
Revisó: Rosa Alejandra Ramírez Ortega.
Supervisión: Jorge Alfonso Torres Romero.

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX. eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx Página 36 de 36



⁷⁸ 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,
⁷⁸ La presente Resolución por Disposición se firma y rubrica en tres tantos originales.

ÍNDICE

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

- 8. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 9. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 10. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 11. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 12. 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.
- 13. 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.
- 14. Eliminada RFC por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminada cantidad económica 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 número de 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.
- 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 condición de salud consistente en 9 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 19. Eliminada cantidad económica 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.
- 20.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.
- 21. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 22. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

- 23. Eliminada materia a cargo consistente en 7 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 25. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 26. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 27. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 28. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 29. Eliminado número de demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 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.
- 31. Eliminado número de cheque por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminada RFC considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 cuenta por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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.Eliminada cantidad económica 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.
- 35. Eliminado número de demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 37. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

- 38. Eliminado 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.
- 39. Eliminada cantidad económica 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.
- 40. Eliminado número de cheque por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 41. Eliminado número de cuenta por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 42.Eliminado número de cheque por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de cuenta por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminada cantidad económica 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.
- 45. 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.
- 46.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 47.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 48. Eliminada condición de salud consistente en 14 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 50.Eliminada condición de salud consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 51. 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.
- 52. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

- 53. Eliminado número de demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 54. Eliminado nombre consistente en 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.
- 55. Eliminada cantidad económica 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.
- 56. Eliminado número de demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 número de demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 59. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 60.Eliminada condición de salud 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.
- 61. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 62. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 63. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 64.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.
- 65. 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.
- 66.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 67. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

- 68.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 69. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 70. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 71. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 72. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 73. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 74.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 75. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a

- la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 76. Eliminada condición de salud consistente en 5 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 77. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 78.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 79. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 80. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 81. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 82. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

- 83. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 84. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 85. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 86.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 87.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 88.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 89.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.
- 90.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a

- la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 91. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 92. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 93. Eliminado número de demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 94.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 95. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 96.Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 97. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

- 98.Eliminado número de demanda individual por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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.Eliminada cantidad económica 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. Eliminada cantidad económica 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. Eliminada condición de salud consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 102. 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.
- 103. 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.
- 104. Eliminada cantidad económica 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.