

22 FEB 2024


GOBERNACIÓN
 SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

CONAPRED
 CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
 LA DISCRIMINACIÓN

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

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 04/2024
CONAPRED/DGAQR/0497/DQ/17/I/CDMX/Q0497
PERSONA PETICIONARIA Y AGRAVIADA:

1

**AUTORIDAD A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS,
 OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES
 DISCRIMINATORIAS: INSTITUTO PARA DEVOLVER AL
 PUEBLO LO ROBADO¹.**

Ciudad de México, a 22 de febrero de 2024.

VISTOS, para resolver el expediente de queja **CONAPRED/DGAQR/0497/DQ/17/I/CDMX/Q0497**, con motivo de la queja iniciada en este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (en lo subsecuente CONAPRED, Conapred o Consejo) por [REDACTED] 2 se procedió al análisis de las constancias que en él obran y determinó emitir la presente Resolución por Disposición, de conformidad con los artículos 77 Bis, 77 Ter y 79 de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (en lo subsecuente Ley), en los términos siguientes:

RESULTANDO:
PRIMERO. Hechos motivo de Queja.

El 26 de mayo de 2017 se recibió en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED] 3 [REDACTED] (en adelante peticionario y/o persona agraviada), quien señaló sustancialmente lo siguiente:

¹ El 22 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la modificación del nombre del Instituto de Administración de Bienes y Activos, antes Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE), por la de "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado"; por lo que a efectos de la presente resolución todas las referencias que hagan mención al Instituto de Administración de Bienes y Activos, así como al Servicio de Administración y Enajenación de Bienes, se entenderán realizadas al Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado.


20 AÑOS
 ABRAZANDO
 LA DIVERSIDAD

 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 1 de 43

2024
 Felipe Carrillo
 PUERTO
 GOBIERNO DEL ESTADO DE QUERÉTARO
 REVOLUCIÓN Y LIBERTAD



"El 7 de abril de 2017 la Coordinadora de Desarrollo Humano en el Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE), Órgano Desconcentrado de la Administración Pública Federal y mi Jefa Inmediata me notificó verbalmente que a partir del 15 de abril de 2017, causaría baja en mis responsabilidades laborales y que tenía 3 días para buscar otras opciones dentro o fuera del SAE o mi jubilación en razón de que tenía más de **4** ya que no hacía nada en el área, hecho que inmediatamente manifesté mi desacuerdo.

Por lo anterior, el 12 de abril de 2017 el licenciado Filiberto Sánchez Alegría, Director Ejecutivo de Recursos Humanos del SAE, emitió el oficio DCFA/DERH/157/2017 solicitando a la licenciada Elvia Verónica Ramírez Cruz, Coordinadora de Administración de Personal, que de conformidad con el oficio DCFA/271/2011 se efectuara mi baja a partir del 15 de abril de 2017, dándome por enterado, bajo protesta del mismo.

Cabe señalar, que desde que llegó la Coordinadora de Desarrollo Humano en noviembre, únicamente a mí me relegó y no dejó que participara en las actividades y funciones encomendadas a la Coordinación de Desarrollo Humano, fui el único trabajador relegado, lo cual considero que fue debido a mi edad, ya que actualmente tengo **5**

Solicito su intervención para ser reinstalado y pido ayuda al considerar que soy una persona en situación de vulnerabilidad y tal circunstancia provoca un daño irreparable, ya que atenta contra mi salud y sustento.

Por lo anterior, considero que fui despedido con motivo de mi edad."

Asimismo, adjuntó los siguientes documentos:

- a) Oficio DCFA/DERH/157/2017 de 12 de abril de 2017 con el asunto "baja de personal" dirigido a la Coordinadora de Administración de Personal, licenciada Elvia Verónica Ramírez Cruz, suscrito por el Director Ejecutivo de Recursos Humanos del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE) licenciado Filiberto Sánchez Alegría, en el que se solicitó la baja del peticionario, considerando como último día laboral el 15 de abril de 2017, de conformidad con el oficio DCFA/271/2011, numeral 2 "Personal dado de baja por causas no imputable al trabajador", con firma de recibido del peticionario del 12 de abril de 2017, con la leyenda: "Recibo bajo protesta"; asimismo, con sellos de la Coordinación de Desarrollo Humano y la Coordinación de Administración de Personal.
- b) Oficio DCFA/271/2011 de 23 de noviembre de 2011, dirigido al Director Ejecutivo de Recursos Humanos, licenciado José I. Díaz Pérez, suscrito por el Director Corporativo de Finanzas y Administración del SAE ingeniero Antero Raúl Inman Campos.





SEGUNDO. Por los hechos y elementos anteriores se radicó el expediente de queja, y se calificó como un presunto acto de discriminación² el día 30 del mismo mes y año debido a la edad del peticionario, bajo el número **CONAPRED/DGAQR/0497/DQ/17/1/CDMX/Q0497.**

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia.

Este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación es legalmente competente para conocer, investigar y resolver, sobre actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias por conducto de su Director General Adjunto de Quejas de conformidad con los artículos 22, fracción II³; 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la Ley; 15, fracción VII, 21 y 59, fracciones I y V de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 18 fracciones VII y XII; 54, fracción X y XIX del Estatuto Orgánico del CONAPRED (Estatuto), así como de conformidad con el Capítulo VIII, numeral 1, función 8 y 1.3, función 10, del Manual de Organización Específico de este Consejo, la Presidencia de este Consejo tiene entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal y está facultada para firmar las Resoluciones por Disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivadas de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias realizadas por personas servidoras públicas federales, 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

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

³ El artículo 22 fracción II de la LFPED establece:

La administración del Consejo corresponde a:

I. ...

II. La Presidencia del Consejo.

Artículo 30 de la misma Ley señala que:

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

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

...

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

...

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



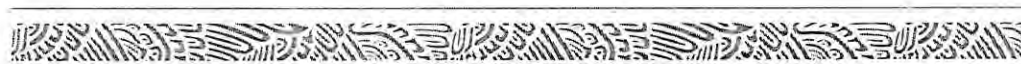
Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX.

eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx

Página 3 de 43



2024
AÑO DE
Felipe Carrillo
PUERTO
GOBIERNO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR
DEL PAIS





2019, se dio a conocer que la Presidenta de este Consejo delegó⁴ esta facultad a quien ostente la titularidad de la Dirección General Adjunta de Quejas⁵ 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 XLVI⁶; 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley.

Precisado lo anterior, es de considerar que este Organismo Nacional resulta legalmente competente para conocer, investigar y 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 a 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 los poderes públicos federales a través de personas servidoras públicas, como lo es el ahora "Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado" (en adelante "INDEP o Instituto"), antes Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (en adelante "SAE"), y previo a ello Instituto de Administración de Bienes y Activos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 fracción XLIV y XLVI y 43 de la Ley.
- c) Debido al **territorio**, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero de la Constitución y 1º, 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 del Estatuto.

Adicionalmente, en la determinación de la presente Resolución por Disposición, debe tenerse en cuenta que en cumplimiento a lo ordenado por las autoridades competentes para la protección del derecho humano a la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, este Consejo mediante los acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF) los días 26 de marzo, 7 y 30 de abril, 29 de mayo, 12 y 30 de junio y 14 de julio, todos de 2020; así como el 17 de diciembre de 2020; con fundamento en las disposiciones que en ellos se cita, particularmente, el artículo 28 párrafo segundo de la Ley

⁴ Mediante el oficio CONAPRED/PC/052/2019 de 1 de febrero de 2019.

⁵ El que suscribe recibió la constancia de nombramiento el 27 de diciembre de 2022, con efectos al 1º de enero de 2023.

⁶ Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

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





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 la presente Resolución por Disposición.

El peticionario señaló que personal del SAE, ahora INDEP le negó la permanencia en el empleo con motivo de su edad; por su parte el Instituto señaló que la baja del peticionario de ese Organismo operó con fundamento en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo; así como en función de reestructuras, por lo que se tuvo que acudir a la supresión, compactación o renivelación de algunas plazas, para ajustar los puestos de trabajo a su realidad institucional.

Por lo tanto, este Consejo analizará si con base en los elementos aportados por los peticionarios y 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 fundamentándose en los instrumentos nacionales e internacionales, bajo el principio *pro persona*, estamos en presencia de una conducta discriminatoria cometida por el ahora INDEP, 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:

El 5 de junio de 2017 mediante el oficio Quejas-1592-17⁷ se solicitó el informe de Ley dirigido al entonces SAE por conducto de la Directora Corporativa Jurídica y Fiduciaria, a efecto de que proporcionara información respecto a los hechos motivo de queja.

El 6 de julio de 2017 se recibió el oficio DERH/278/2017 remitido por el SAE por conducto de la Coordinadora de Administración de Personal⁸, y en el que sustancialmente se informó lo siguiente:

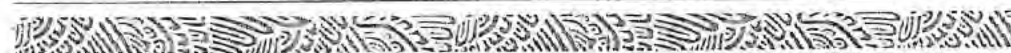
“La baja del peticionario de este Organismo Público Descentralizado operó con fundamento en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Es preciso señalar que el peticionario se negó a recibir el pago de su liquidación por un monto de [REDACTED] 6 [REDACTED] que comprendían los conceptos de 3 meses de sueldo, 20 días por años de servicios, prima de antigüedad,

f

⁷ El 22 de junio de 2017, se recibió físicamente con sello institucional.

⁸ En suplencia por ausencia del Director Ejecutivo de Recursos Humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 70, 71 fracciones VII y XII, 91 tercer párrafo, en relación con el 12, fracción VI, inciso b, del Estatuto Orgánico del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de octubre de 2011.





vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y vales de despensa, misma que permanece a su disposición en las oficinas del SAE.

Las bajas del personal del SAE se operan en términos del oficio circular DCFA/271/2011, de 23 de noviembre de 2011 que encuentra fundamento en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; y las funciones del peticionario se describen en el Catálogo Institucional de Puestos y Perfiles correspondiente al puesto de [REDACTED] 7

El peticionario promovió demanda laboral en contra del SAE, la cual conoce la Junta Especial número 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con el número de expediente 600/2017, motivo por el cual, declino participar en el procedimiento de conciliación.

Finalmente, señaló que la citada queja fue hecha del conocimiento a la Coordinación de Desarrollo Humano y de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos."

Asimismo, adjuntó los siguientes documentos:

1. Copia certificada del documento con el rubro "Finiquito Servicio de Administración y Enajenación de Bienes" referente al peticionario, del cual se desprende como motivo de baja "terminación laboral" y el importe neto de [REDACTED] 8 tomando de referencia cinco años para dicho calculo. Asimismo, es de destacar que se consideró, en el desgalose, un monto por la cantidad de [REDACTED] 9 como gratificación anual.
2. Oficio DCFA/271/2011 de 23 de noviembre de 2011, dirigido al Director Ejecutivo de Recursos Humanos licenciado José I. Díaz Pérez, suscrito por el Director Corporativo de Finanzas y Administración del SAE ingeniero Antero Raúl Inman Campos, el cual en el numeral 2, se destaca lo siguiente:

"Personal dado de baja por causas no imputables al trabajador:

En el caso de que resulte necesario separar a un trabajador, ya sea del SAE o alguno de sus mandatos, por causas no imputables a éste... se deberán cubrir los pagos de conformidad con los supuestos que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo"
3. Copia certificada del Catálogo Institucional de Puestos y Perfiles (Operativos) [REDACTED] 10 con fecha de elaboración de noviembre de 2013.





4. Copia de auto de radicación de 22 de mayo de 2017, respecto al expediente 600/2017 iniciado por el peticionario en contra del entonces SAE hoy Instituto, que se tramita en la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 21 de julio de 2017 se informó al peticionario el contenido del citado informe, a efecto de que manifestara lo que a su derecho conviniera.

El 25 de julio de 2017 se recibió correo electrónico del peticionario, quien sustancialmente señaló lo siguiente:

"La autoridad no hace referencia a alguna causal para mi baja que haya violado con base a la Ley Federal del Trabajo, centrando su respuesta en los artículos 49 y 50 de dicha Ley; asimismo, sustentando el procedimiento de baja en el oficio emitido el 23 de noviembre de 2011, el cual indica los derechos de liquidación y no las causales que motivaron su baja."

El 8 de agosto de 2018 en virtud de que no fue posible llegar a un acuerdo entre las partes mediante la conciliación⁹, se inició la etapa de investigación; lo cual fue notificado a través de los oficios Quejas-3969-18¹⁰ y Quejas-3970-18¹¹, respectivamente, para que presentaran sus medios de prueba; asimismo, se solicitó al SAE información complementaria¹².

El 13 de agosto de 2018 se recibió correo electrónico del peticionario, a través del cual manifestó sustancialmente que las pruebas sobre el acto de discriminación se encontraban en la demanda que presentó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 24 de agosto de 2018 se recibió el oficio DERH/CAP/398/2018¹³ remitido por el SAE por conducto de la Coordinadora de Administración de Personal Elvia Verónica Ramírez Cruz, quien sustancialmente manifestó lo siguiente:

⁹ De conformidad con el artículo 72 de la Ley.

¹⁰ El 10 de agosto de 2018, fue notificado al peticionario.

¹¹ El 9 de agosto de 2018, fue recibido con sello institucional.

¹² Consistente en:

- a) Informe el nombre y edad de la persona que ocupó el cargo de [REDACTED] 11 que ocupaba el peticionario cuando él causó baja del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes, así como el nombre y edad de la persona que actualmente desempeña dicho puesto de trabajo.
- b) Informe el número de personas adscritas a la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de esa Institución, y precise los nombres y edad de cada una de ellas.
- c) Explique detalladamente las razones y motivos por los cuales el peticionario causó baja del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes; ello, independientemente de que se haya dado dicha baja por causas no imputables al trabajador.
- d) Remita copia certificada del oficio DEJC/30/2011, del 16 de noviembre de 2011, por el que la licenciada Luz María Villafuerte García, Directora Ejecutiva Jurídica Contenciosa, emitió dictamen relativo a las consideraciones que se deben tomar en cuenta al momento de que los trabajadores del SAE causen baja, así como en los casos en que estos pasen del SAE a un mandato o viceversa.

¹³ El 23 de agosto de 2018, se recibió vía correo electrónico.





"La persona que ocupó el puesto de [redacted] 12 a partir del día 1 de mayo de 2017, tiene de [redacted] 13 asimismo, el peticionario ha hecho valer sus derechos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Además, adjuntó los siguientes documentales:

1. Copia certificada del oficio DEJC/30/2011 de 16 de noviembre de 2011 dirigido al Director Corporativo de Administración y Finanzas ingeniero Antero Raúl Inman Campos, con el asunto "Se emite opinión de pago de liquidación o finiquito del personal que pasa del SAE a Mandatos y viceversa", suscrito por la Directora Ejecutiva Jurídica Contenciosa del SAE licenciada Luz María Villafuerte García, de cuyo contenido se destaca lo siguiente:

"Es de todos conocido que, como producto de reestructuras en el organismo, se ha tenido la necesidad de acudir a la supresión, compactación o renivelación a la baja de algunas plazas, para ajustar los puestos de trabajo a la realidad institucional, razón por la cual se debe tener contemplado, en algunos casos, la celebración de convenios de terminación por mutuo consentimiento de la relación laboral."

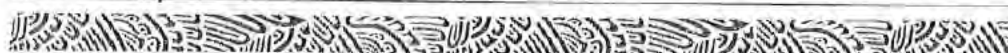
2. Copia certificada de acta de audiencia celebrada el 13 de marzo de 2018 en el expediente 600/2017 ante la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, interpuesto por el peticionario.
3. Copia certificada del contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, celebrado entre el Servicio de Administración y Enajenación de Bienes y el peticionario. Señalando como fecha de ingreso el 1 de septiembre de 2011.
4. Copia certificada del documento con el rubro "Movimiento de personal" del SAE de fecha 1 de septiembre de 2011, con datos generales del peticionario.
5. Copia del documento con el rubro "Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos", del que se advierte una lista de personal de 50 personas, con nombres y edades.



El 27 de agosto de 2018 mediante el oficio Quejas-4253-18¹⁴ se solicitó la colaboración de la Junta Especial N° 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de que proporcionara copia certificada de las constancias que integran el expediente 600/2017.

El 6 de septiembre de 2018 se recibió el oficio JE14/117/2018 remitido por la Junta Federal mencionada, a través del cual remitió las constancias solicitadas, entre las que destaca el

¹⁴ El 3 de septiembre de 2018, se recibió físicamente con sello institucional.





escrito de fecha 11 de julio de 2017 del entonces Servicio de Administración y Enajenación de Bienes signado por conducto de su apoderado legal, quien refirió sustancialmente:

"3.- Es falso que el hoy actor haya sido despedido de forma injustificada y es cierto que siempre se desempeño con eficacia y esmero.

4.- El hecho 4 es falso en todas y cada una de sus partes, ya que en ningún momento se le informó lo que aduce en el hecho que se contesta, de igual forma se hace notar a esta H. Junta que resulta inverosímil que se haya manifestado un hecho futuro incierto y aún más inverosímil que haya sido por motivos de edad, siendo lo único cierto que el actor laboró normalmente hasta el día 14 de abril del 2017 y después de esa fecha no se volvió a saber del hoy actor hasta la notificación de la presente demanda."

El 15 de mayo de 2019 mediante el oficio Quejas-1790-19¹⁵ se solicitó la colaboración¹⁶ del Director Ejecutivo de Recursos Humanos del SAE, a fin de que proporcionara información relacionada con los hechos motivo de queja.

El 7 de junio de 2019 se recibió el oficio SAE/DG/DCFA/DERH/374/2019 remitido por el SAE por conducto del Director Ejecutivo de Recursos Humanos, a través del cual señaló esencialmente:

"La terminación de la relación laboral con el peticionario se debió a necesidades del Organismo."

Asimismo, adjuntó los siguientes documentos:

1. Oficio DCFA/DERH/157/2017¹⁷ de 12 de abril de 2017 con el asunto "baja de personal" dirigido a la Coordinadora de Administración de Personal licenciada Elvia Verónica Ramírez Cruz, suscrito por el Director Ejecutivo de Recursos Humanos del Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE) licenciado Filiberto Sánchez Alegría, en el que se solicitó la baja del peticionario, considerando como último día laboral el 15 de abril de 2017, de conformidad con el oficio DCFA/271/2011, numeral 2 "Personal dado de baja

¹⁵ El 4 de junio de 2019, se recibió físicamente con sello institucional.

¹⁶ Consistente en:

- a) Aclare el fundamento legal y motivo por el cual se terminó la relación laboral entre el Servicio de Administración y Enajenación de Bienes y el peticionario; ello, a fin de que este Consejo se allegue de los elementos necesarios que le permitan acreditar o desvirtuar la conducta presuntamente discriminatoria.
- b) Remita copia certificada del oficio DCFA/DERH/157/2017, o en su defecto informe los motivos de su impedimento.
- c) Proporcione a este Consejo, listado de las personas adscritas a la Coordinación de Administración de Personal, del 30 de noviembre de 2016 al 15 de abril de 2017, en el que se especifique, nombre, cargo y edad; y listado de las personas adscritas a la misma Coordinación del 1 de mayo de 2017 al día de la fecha del presente, que contenga nombre, cargo, edad y si aún está adscrito a esa Coordinación y/o se terminó la relación laboral.

¹⁷ En la misma fecha se recibió vía correo electrónico.





por causas no imputable al trabajador", con sello de la Coordinación de Administración de Personal.

2. Plantillas de personal de la Coordinación de Administración de Personal del 30 de noviembre de 2016 al 31 de mayo de 2019; sin embargo, de su contenido se advirtió que no se encontraba el nombre del peticionario.

Previo gestión¹⁸, el 10 de junio de 2019 mediante el oficio Quejas-2292-19¹⁹ se solicitó la colaboración²⁰ del Director Ejecutivo de Recursos Humanos del SAE, a fin de que proporcionara información relacionada con los hechos motivo de queja, para documentar el presente asunto.

El 17 de junio de 2019 se recibió el oficio SAE/DG/DCFA/DERH/384/2019 remitido por el SAE por conducto del Director Ejecutivo de Recursos Humanos, a través del cual adjuntó adicionalmente a las constancias ya aportadas:

1. "Plantillas del personal activo en la Coordinación de Desarrollo Humano", del 30 de noviembre de 2016 al 28 de febrero de 2019, de las cuales se advierte que:
 - a) El peticionario estaba adscrito a la Coordinación de Desarrollo Humano con el puesto de [redacted] 14 [redacted] y era la persona de mayor edad en dicha área al 15 de abril de 2017, pues tenía [redacted] 15 [redacted] asimismo, se desprende que había otras personas de [redacted] 16 [redacted] y otra de [redacted] 17 [redacted] mientras que las demás se encontraban en un rango entre [redacted] 18 [redacted]
 - b) Asimismo, se desprende que, para el 28 de febrero de 2019, la persona de mayor edad en esa área tenía [redacted] 19 [redacted]
 - c) Por último, se advierte que al 30 de abril de 2017 la plaza que ocupaba el peticionario estaba vacante debido a su baja "por liquidación" al 15 de abril de 2017.

El 21 de junio de 2019 mediante el oficio Quejas-2562-19²¹ se solicitó la colaboración del Director Ejecutivo de Recursos Humanos del SAE, a fin de que precisara y documentara, de conformidad al contenido del similar SAE/DG/DCFA/DERH/374/2019, en qué consistieron las necesidades del Organismo que originaron la baja del peticionario.

¹⁸ El 10 de junio de 2019, vía telefónica y correo electrónico.
¹⁹ El 12 de junio de 2019, se envió vía correo electrónico; y el 19 del mismo mes y año, se recibió físicamente con sello institucional.
²⁰ Consistente en:
 a) Proporcionara a este Consejo listado de las personas adscritas a la Coordinación de Desarrollo Humano del 30 de noviembre de 2016 al 15 de abril de 2017, en el que se especifique nombre, cargo y edad; y listado de las personas adscritas a la misma Coordinación del 1 de mayo de 2017 al día de la fecha del presente que contenga nombre, cargo, edad y si dicho personal aún está adscrito a esa Coordinación y/o se terminó la relación laboral.
²¹ El 25 de junio de 2019, se recibió físicamente con sello institucional.



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD



2024
Felipe Carrillo
PUERTO
GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN





El 28 de junio de 2019 se recibió el oficio SAE/DC/DCFA/DERH/432/2019 remitido por el Servicio de Administración y Enajenación de Bienes por conducto del Director Ejecutivo de Recursos Humanos, y en el que sustancialmente informó que esa área *“llevó a cabo una revisión exhaustiva en sus archivos, no encontrándose información relativa a los motivos por los cuales el peticionario causó baja del Organismo; asimismo, que los servidores públicos que solicitaron la baja, dejaron de prestar sus servicios en la Institución.”*

El 1 de agosto de 2019 se acordaron las pruebas ofrecidas por las partes²²; lo cual se notificó al peticionario y al entonces SAE mediante los oficios Quejas-3114-19²³ y Quejas-3115-19²⁴, respectivamente.

El 8 de agosto de 2019 en cumplimiento al acuerdo de referencia se recibió el oficio SAE/DC/DCFA/DERH/561/2019 remitido por el SAE por conducto del Director Ejecutivo de Recursos Humanos, quien sustancialmente informó lo siguiente:

“El título de crédito requerido en el acuerdo de admisión de pruebas fue cancelado.”

Asimismo, adjuntó diversos documentos relacionados al cheque cancelado expedido por el “Banco Nacional de México”, S.A. Integrante del Grupo Financiero Banamex, con número 20 de 27 de abril de 2017, a favor del peticionario.

El 16 de agosto de 2019 mediante acuerdo de trámite se tuvo por desahogado el requerimiento efectuado al SAE a través del oficio Quejas-3115-19.

El 17 de noviembre de 2021 mediante el oficio Quejas-2238-21²⁵ se solicitó colaboración²⁶ a la Junta Especial N° 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de documentar el presente asunto; en consecuencia, el 2 de diciembre de 2021 se recibió el oficio sin número de la citada autoridad por conducto de su Presidenta, quien adjuntó el laudo emitido el 23 de noviembre de 2021 mismo que recayó al expediente J.14/600/2017, del cual se desprende esencialmente lo siguiente:

“Al no existir pruebas que llevaran a desvirtuar el despido del que dice fue objeto el accionante, se debe entender, por tanto, que el trabajador hoy actor fue injustificadamente despedido sin causa alguna el día 17 de abril de 2017, como lo afirmó en su escrito de demanda. En esa tesitura se concluye que el actor tiene derecho a que la demandada de cumplimiento a la relación de trabajo que los unía [...]”

²² De conformidad con los artículos 79, 87 y 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

²³ El 14 de agosto de 2019, se notificó al peticionario.

²⁴ El 5 de agosto de 2019, se recibió físicamente con sello Institucional.

²⁵ El 18 de noviembre de 2021, se recibió con sello institucional.

²⁶ Consistente en:

a) Informe, el estado que guarda el expediente 600/2017 radicado en esa H. Junta, y en caso de que se haya emitido alguna determinación y proporcioné copia certificada de ésta.





RESUELVE

[...]

TERCERO.-Se condena al demandado Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE) a que reinstale al actor [redacted] 21 en el último puesto que desempeñó al servicio de la demandada en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando hasta antes de la injustificada separación y con el salario actualmente asignado, esto es en el puesto de [redacted] 22 (10); condenándolo además al pago de la cantidad de [redacted] 23 salvo error u omisión de carácter aritmético por concepto de salarios vencidos del 17 de abril de 2017 al 17 abril de 2018 [...]; de igual manera, se condena a la demandada a que reconozca como tiempo efectivo de servicios el tiempo que el trabajador hoy actor permaneció separado, con motivo del despido injustificado hasta la fecha de su reinstalación." [El subrayado es del Consejo]

El 18 de julio de 2022 mediante el oficio Quejas-2121-22 se solicitó colaboración a la Junta Especial N° 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje a fin de que informara el estado que guarda la ejecución del laudo recaído al expediente J.14/600/2017, quien señaló las diversas actuaciones que se habían realizado al respecto.

El 5 de agosto de 2022 el peticionario manifestó que ya había sido reinstalado en el INDEP; sin embargo, ese Instituto aun no le otorgaba todas las prestaciones establecidas en el laudo emitido por la Junta Especial Número 14 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre ellas su inscripción al servicio médico subrogado que ese Instituto ofrece a su personal. En consecuencia, el 12 del mismo mes y año, mediante el oficio Quejas-2440-22²⁷, se solicitó colaboración a ese Instituto para obtener información al respecto, por lo que el 18 de agosto de 2022, se recibió el oficio DCJ/DEJC/891/2022 del citado Organismo, quien indicó que además de haber reinstalado al peticionario, ya se estaban realizando gestiones para entregarle el cheque por la cantidad a la que ese Instituto se le condenó mediante el laudo referido; asimismo, señaló que respecto a las demás prestaciones no había sido posible cumplirlas antes, toda vez que se encontraba pendiente de resolverse el juicio de amparo interpuesto por ese Organismo en contra del laudo en comento.

Asimismo, adjuntó la siguiente documentación:

1. Copia del Acta de 26 de agosto de 2021, emitida por la Junta Especial Número 14 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; respecto a la reinstalación del peticionario en el INDEP.
2. Oficio DCJ/DEJC/886/2022 emitido por el INDEP, por medio del cual el Director Ejecutivo Jurídico Contencioso informó que se negó el amparo a ese Organismo a través de la ejecutoria de 02 de junio de 2022, dictada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, quedando firme el laudo de 23 de noviembre de 2021 dictado dentro del juicio laboral número 600/2017.

²⁷ El 13 de agosto de 2022 se recibió físicamente con sello institucional.





- Copia de la versión pública del Amparo Directo 247/2022 mencionado en el numeral previo.

El 09 de enero de 2023 mediante el oficio Quejas-58-23²⁸, se solicitó colaboración al INDEP, a través del cual se solicitó información respecto al cumplimiento del laudo de 23 de noviembre de 2021 dictado dentro del juicio laboral número 600/2017. En consecuencia, el 16 de enero de 2023 se recibió su oficio DCJ/DEJC/0063/2023, a través del cual se informó lo siguiente:

“Únicamente restan por cubrir las prestaciones que no fueron cuantificadas en el laudo, las cuales serán determinadas por la autoridad laboral en el incidente de liquidación que apertura el actor.”

De igual manera, adjuntó la siguiente documentación:

- Oficio sin número emitido por el INDEP, con asunto: Se turna cheque INDEP/DG/DCAF/DERH/809/2022, de 29 de agosto de 2022, Cheque de caja: [redacted] 24 [redacted] con un monto de [redacted] 25 [redacted] a nombre del peticionario. A fin de dar cumplimiento a lo ordenado por la Junta Especial Número 14 dentro del juicio laboral número 600/2017; así como su acuse con sello de recepción de la Dirección Ejecutiva Jurídica, de 25 de noviembre de 2022.
- Acta de 06 de octubre de 2022 emitida por la Junta Especial Número 14, dentro del expediente 600/2017 mediante la cual se exhibió el cheque referido en el numeral que antecede, se ordenó su resguardo e informar al peticionario que se encontraba a su disposición para ser recogido.
- Acta de 19 de octubre de 2022 emitida por la Junta Especial Número 14, incompleta.
- Acta de 20 de octubre de 2022 emitida por la Junta y expediente de referencia, mediante la cual se certificó la entrega al peticionario del cheque descrito en el numeral 1 de la presente lista, como cumplimiento parcial a la condena impuesta en el laudo de 23 de noviembre de 2021 dentro del juicio laboral número 600/2017.
- Acuse de recibo de oficio DCJ/DEJC/1181/2022 emitido por el INDEP, de 03 de noviembre de 2022, con asunto: Se solicita expedición de cheque, en relación al documento multicitado.
- Acuerdo de 02 de diciembre de 2022 emitido por la Junta Especial Número 14, dentro del expediente 600/2017 mediante la cual se acordó:

Se tiene a la demandada dando cumplimiento parcial al laudo de fecha 23 de noviembre de 2021, así como el auto de ejecución de 20 de octubre de 2022 por lo que se exhibe cheque de caja número [redacted] 26 [redacted] a favor del actor [redacted] 27 [redacted] de 25 de noviembre de 2022, por la cantidad de [redacted] 28 [redacted] a cargo de la institución bancaria HSBC México, S.A., Institución de Banca Múltiple Grupo Financiero HSBC.

²⁸ El 11 de enero de 2023 fue notificado físicamente con sello institucional.





- 7. Acuse de recepción del cheque descrito en el numeral 6 del presente listado, de 02 de diciembre de 2022, con nombre y firma del peticionario.

El 16 de octubre de 2023 personal de este Consejo entabló comunicación telefónica con el peticionario, quien esencialmente refirió:

"Al intentar iniciar su trámite para su proceso de jubilación ante el IMSS, se percató que el INDEP no pagó las cuotas correspondientes al IMSS durante el tiempo que estuvo en litigio su asunto laboral; por lo que aun sufre las consecuencias del despido al no poderse jubilar"

El 19 de octubre de 2023 mediante el oficio Quejas-3598-23²⁹, se solicitó colaboración al IMSS, a fin de allegarse de mayores elementos que permitieran determinar el presente expediente; en consecuencia, el 23 y 24 del mismo mes y año se recibieron, respectivamente los oficios No. 0952 18 9211/7708 CI/DARO/7269/A/2023 y el No. 09 52 18 9220/4753, a través del cual se indicó esencialmente que el INDEP dio de baja al peticionario ante el IMSS el 15 de abril de 2017, para reingresarlo el 26 de agosto de 2021; que el peticionario cuenta con 405 semanas cotizadas, y que para ser sujeto de una pensión bajo el Régimen de la Ley 1973 del Seguro Social, se requieren 500 semanas, para lo cual, le faltan 95 semanas de cotización.

El 24 de octubre de 2023 el peticionario acudió a las instalaciones de este Consejo a fin de conocer el estado que guardaba su expediente, por lo que se le informaron las gestiones realizadas en el mismo. Finalmente, proporcionó copia del último comprobante de pago emitido por el INDEP, correspondiente a la segunda quincena de febrero de la presente anualidad, del cual se desprenden entre otros rubros los siguientes:

- 8A 17-Cuotas laborales al IMSS (Provisión) 29
- 8D 17-Cuotas laborales de Cesantía y vejez (Prov) 30

El 30 de octubre de 2023, en atención a la información obtenida, mediante el oficio Quejas-3758-23³⁰ se solicitó colaboración al INDEP; en consecuencia, el 07 de noviembre de la misma anualidad se recibió su oficio DCJ/DEJC/1429/2023, señalando esencialmente lo siguiente:

"A parte de las prestaciones que le fueron otorgadas al ahora peticionario, con motivo del laudo aludido, a partir del 16 de marzo de 2023, cuenta con una pensión mensual de 31 a cargo de ese Instituto.

No obstante lo anterior, inconforme con el cumplimiento al laudo, el peticionario interpuso el 23 de mayo de 2023 la ejecución del laudo en cuanto al pago de aportaciones ante el IMSS, la cual fue negada por la Junta Especial

²⁹ El 19 de octubre de 2023 fue notificado mediante correo electrónico

³⁰ El 30 de octubre de 2023 fue notificado vía correo electrónico y el 01 de noviembre del mismo año de manera física con sello institucional.





Número 14 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al tratarse de un asunto definitivamente concluido y al tratarse de un consentimiento por parte del actor, al no ser solicitada en tiempo y forma.

En contra de dicha resolución, el peticionario promovió juicio de amparo indirecto en contra del acuerdo de 21 de junio de 2023, el cual fue radicado ante el Juzgado Segundo de Distrito en Materia del Trabajo de la Ciudad de México, con número de expediente 2349/2023, mismo que resolvió sobreseer al ser promovido de manera extemporánea.

Es necesario aclarar que en los resolutivos del laudo de 23 de noviembre de 2021, no se estableció de manera expresa ni clara el pago de aportaciones al IMSS a favor del actor, por lo que no fue acordado por la autoridad laboral ni requerido a través de auto de ejecución a este Instituto de manera oportuna, motivo por el cual nos vemos impedidos en efectuar el pago correspondientes ante el IMSS de las semanas que el peticionario fue separado de la relación laboral con el Instituto."

El 13 de noviembre de 2023 mediante el oficio Quejas-3963-23³¹, se solicitó colaboración al IMSS a efecto de obtener mayores elementos para determinar el presente expediente; por ello, el 16 del mismo mes y año se recibió su oficio No. 0952 18 9211/8347 CI/DARO/7982, a través del cual informó:

"Existe una alternativa para que el asegurado tenga el derecho a continuar voluntariamente en el Régimen Obligatorio, en la cual el asegurado debe de cubrir las cuotas que le corresponden por mensualidad adelantada, en términos del artículo 218 de la Ley del Seguro Social (LSS).

Siempre que los asegurados cumplan con los supuestos contenidos en los artículos 218 y 219 de la LSS, podrán solicitar ante el Instituto la contratación de la modalidad 40 "Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio" lo cual en el caso que nos ocupa, se realiza acudiendo a la subdelegación del IMSS más cercana a su domicilio, en la que el personal facultado, previa verificación de que se actualicen los supuestos para la contratación, le proporcionará los requisitos necesarios para que se lleve a cabo ésta misma, o en su caso le informen la procedencia jurídica de la contratación."

³¹ El 16 de noviembre de 2023 fue notificado físicamente con sello institucional.





CUARTO. Motivación y fundamentación de que se está ante un acto de discriminación cometido en agravio de [REDACTED] 32 por parte del entonces SAE hoy Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado, a través de su personal:

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

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

"Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: [...] la edad [...]"

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

- a) Una conducta por acción u omisión, voluntaria o involuntaria, de diferenciación, restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (**conducta**);
- b) Un efecto que vulnere los derechos humanos de las personas (**resultado**), y
- c) Un motivo, sustentado en categorías inherentes a la persona, como, por ejemplo, la edad del petionario. (**nexo causal**).

Tomando en cuenta todo lo anterior, en la presente Resolución se atenderá a la interpretación normativa más favorable³², conforme al principio *pro persona*³³ 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

³² 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.*

³³ 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"*.



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD

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 43



2024
FELIPE CARRILLO
PUERTO
GOBIERNO DEL PUEBLO TRABAJANDO
REVOLUCIONAR AL PUEBLO
DEL NOROCCIDENTE



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 persona³⁴.

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 conjunto³⁵, 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*"³⁶

QUINTO. Hechos plenamente acreditados y reconocidos para efectos de la presente Resolución:

En los siguientes apartados se realiza el análisis de los hechos y las evidencias que conforman el expediente de queja, a la luz de los criterios nacionales e internacionales emitidos respectivamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, las observaciones y recomendaciones de otros organismos regionales o universales; las Recomendaciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y, en su caso, los antecedentes de las Resoluciones por Disposición emitidas por este Consejo, a partir de ello quedó probado que:

A) El peticionario [redacted] ³³ acudió ante este Consejo en tanto que fue empleado del entonces SAE, ostentando como último puesto el de [redacted] ³⁴ hecho reconocido por las partes³⁷, acreditando plenamente su interés legítimo y jurídico.

B) Se acreditó plenamente que conforme al oficio DCFA/DERH/157/2017³⁸ de 12 de abril de 2017 se solicitó la baja del peticionario, considerando como último día laboral el 15 del mismo mes y año, por causas no imputables al trabajador, hechos reconocidos por las partes.

³⁴ 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

³⁵ Consagrado en los artículos 53 y 64 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969.

³⁶ Mediante la Opinión Consultiva OC-24/17, de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24.

³⁷ De conformidad con las manifestaciones y constancias aportadas por las partes, valoradas de acuerdo al artículo 199 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al procedimiento de queja, según lo establece el artículo 47 de la Ley.

³⁸ Documental valorada en términos de lo establecido en los artículos 93 fracciones I y II, 95, 96, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





- C) Se demostró plenamente³⁹ que, al momento de emitir la baja del peticionario en el entonces SAE él era la persona con mayor edad, es decir con **35** en la Coordinación de Desarrollo Humano, tal como se advirtió de los informes recibidos en este Consejo.
- D) Se acreditó plenamente⁴⁰ que la persona que ocupó el puesto que tenía el peticionario tenía **36** es decir, el de **37**
- E) Se acreditó plenamente⁴¹ que el entonces SAE indicó que no existió información relativa a los motivos por los cuales el peticionario causó baja para ese Organismo.
- F) Se acreditó plenamente que el peticionario fue injustificadamente despedido por parte del entonces SAE. Lo anterior de conformidad con lo señalado mediante el laudo en cumplimiento de ejecutoria de 23 de noviembre de 2021 dentro del expediente J.14/600/2017, emitido por la Junta Especial N° 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.⁴²
- G) Se acreditó plenamente que el peticionario fue reinstalado al ahora INDEP, antes SAE, como consecuencia del laudo citado en el inciso previo. Hecho acreditado mediante la concatenación del laudo, el Acta de 26 de agosto de 2021 emitida por la Junta Especial N° 14 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y los oficios DCJ/DEJC/891/2022, DCJ/DEJC/0063/2023 y DCJ/DEJC/1429/2023, todos emitidos por el ahora INDEP.⁴³
- H) Se acreditó plenamente que el INDEP no pagó las aportaciones al IMSS a favor del peticionario correspondientes al periodo en el que permaneció separado de la relación laboral.⁴⁴

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

El entonces SAE ahora Instituto señaló como argumento de descargo que la baja del peticionario operó con fundamento en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo;

³⁹ De conformidad con el documento denominado: "Plantillas del personal activo en la Coordinación de Desarrollo Humano", del 30 de noviembre de 2016 al 28 de febrero de 2019, proporcionado mediante el oficio SAE/DG/DCFA/DERH/384/2019 emitido por el SAE, recibido el 17 de junio de 2019. Documentales valoradas de conformidad con los artículos 93 fracciones I y II, 95, 96, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

⁴⁰ Mediante el oficio DERH/CAP/398/2018 emitido por el entonces SAE, recibido el 24 de agosto de 2018. Valorada en términos de lo establecido en los artículos 93 fracciones I y II, 95, 96, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

⁴¹ Mediante el oficio SAE/DG/DCFA/DERH/432/2019 emitido por el entonces SAE, recibido el 28 de junio de 2019. Valorado en términos de lo establecido en los artículos 93 fracciones I y II, 95, 96, 199, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

⁴² Documental valorada en términos de lo establecido en los artículos 93 fracción II, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

⁴³ Documentales valoradas en términos de lo establecido en los artículos 93 fracción II, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

⁴⁴ Hecho plenamente acreditado mediante la concatenación del oficio No. 0952 18 9211/7708 CI/DARO/7269/A/2023 emitido por el IMSS, y lo manifestado por el propio INDEP a través de su oficio DCJ/DEJC/1429/2023. Documentales valoradas de conformidad con los artículos 93 fracción II y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD



2024
Felipe Carrillo
PUERTO
GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN



sin embargo, no precisó los motivos y las razones objetivas para que se tomara dicha decisión ya que únicamente refirió que se debió a necesidades del Organismo sin que indicara en qué consistieron éstas.

Por lo que una vez que se tiene plenamente acreditado que el entonces SAE interrumpió la relación laboral con el peticionario, y que esta surtió efectos considerando como último día laboral el 15 de abril de 2017, hasta el 26 de agosto de 2021, fecha en la que se reinstaló como consecuencia del laudo emitido dentro del juicio laboral número 600/2017, se hace evidente que el entonces SAE, ahora INDEP, materializó una decisión contraria al derecho humano a la permanencia en el empleo, y que ésta duró hasta que por mandato de autoridad se les ordenó restituirle sus derechos laborales y no por una actuación voluntaria del INDEP, antes SAE.

Por lo anterior, el acto sujeto a análisis por este Consejo es el consistente en la materialización de la separación laboral y si ésta fue con motivo de su edad. En ese sentido se advierte que ante las solicitudes e información obtenida por este Consejo se desprende que no existió información relativa a las causas para que se solicitara su baja a través del oficio DCFA/DERH/157/2017, ya que incluso éste se desempeñó con eficacia y esmero, de acuerdo a la manifestación expresa del escrito de 11 de julio de 2017 que obra en el expediente laboral 600/2017 en la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y que fue signado por el apoderado del SAE.

Adicional a lo anterior, se tiene que el cargo que ostentaba el peticionario fue ocupado por una persona que tenía 38 a la quincena inmediata a la baja, es decir el 1 de mayo de 2017; en consecuencia, se tiene que conforme a las máximas de la experiencia⁴⁵ resulta razonable que al no desaparecer el puesto que ocupaba el peticionario, se requería que se efectuaran las actividades inherentes al cargo para el pleno funcionamiento de las actividades encomendadas, y que él podía continuar realizándolas en virtud de su eficiencia y diligencia en el trabajo; sin embargo, se solicitó su baja y fue cubierto por una persona de menor edad sin algún motivo.

En ese contexto, la carga probatoria para demostrar el motivo de la separación de su fuente de ingreso recae en la citada autoridad, ante los factores que hacen que las personas

⁴⁵ Sirva de sustento la tesis de jurisprudencia I.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".





adultas⁴⁶ se encuentren en una situación de vulnerabilidad, grupo al que pertenece el peticionario, pues las coloca con frecuencia en dichas condiciones, por lo que cobra particular relevancia en el presente caso la necesidad de motivación reforzada⁴⁷, pues merece una especial protección por parte de los órganos del estado conforme diversos instrumentos nacionales e internacionales.

Sirva de criterio orientador lo establecido por la Suprema Corte de Justicia, mediante la tesis: 1a. CCXXIV/2015 (10a.):

"ADULTOS MAYORES. AL CONSTITUIR UN GRUPO VULNERABLE MERECE UNA ESPECIAL PROTECCIÓN POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DEL ESTADO. "Del contenido de los artículos 25, párrafo 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; así como del artículo 17 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", se desprende la especial

⁴⁶ La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, la define como: Artículo 3o. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

I. Personas adultas mayores. Aquellas que cuenten con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional;

⁴⁷ Consúltese la Jurisprudencia P./J. 120/2009 "MOTIVACIÓN LEGISLATIVA. CLASES, CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS. Los tribunales constitucionales están llamados a revisar la motivación de ciertos actos y normas provenientes de los Poderes Legislativos. Dicha motivación puede ser de dos tipos: reforzada y ordinaria. La reforzada es una exigencia que se actualiza cuando se emiten ciertos actos o normas en los que puede llegarse a afectar algún derecho fundamental u otro bien relevante desde el punto de vista constitucional, y precisamente por el tipo de valor que queda en juego, es indispensable que el ente que emita el acto o la norma razone su necesidad en la consecución de los fines constitucionalmente legítimos, ponderando específicamente las circunstancias concretas del caso. Tratándose de las reformas legislativas, esta exigencia es desplegada cuando se detecta alguna "categoría sospechosa", es decir, algún acto legislativo en el que se ven involucrados determinados valores constitucionales que eventualmente pueden ponerse en peligro con la implementación de la reforma o adición de que se trate. En estos supuestos se estima que el legislador debió haber llevado un balance cuidadoso entre los elementos que considera como requisitos necesarios para la emisión de una determinada norma o la realización de un acto, y los fines que pretende alcanzar. Además, este tipo de motivación implica el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) La existencia de los antecedentes fácticos o circunstancias de hecho que permitan colegir que procedía crear y aplicar las normas correspondientes y, consecuentemente, que está justificado que la autoridad haya actuado en el sentido en el que lo hizo; y, b) La justificación sustantiva, expresa, objetiva y razonable, de los motivos por los que el legislador determinó la emisión del acto legislativo de que se trate. Por otra parte, la motivación ordinaria tiene lugar cuando no se presenta alguna "categoría sospechosa", esto es, cuando el acto o la norma de que se trate no tiene que pasar por una ponderación específica de las circunstancias concretas del caso porque no subyace algún tipo de riesgo de merma de algún derecho fundamental o bien constitucionalmente análogo. Este tipo de actos, por regla general, ameritan un análisis poco estricto por parte de la Suprema Corte, con el fin de no vulnerar la libertad política del legislador. En efecto, en determinados campos -como el económico, el de la organización administrativa del Estado y, en general, en donde no existe la posibilidad de disminuir o excluir algún derecho fundamental- un control muy estricto llevaría al juzgador constitucional a sustituir la función de los legisladores a quienes corresponde analizar si ese tipo de políticas son las mejores o resultan necesarias. La fuerza normativa de los principios democrático y de separación de poderes tiene como consecuencia obvia que los otros órganos del Estado -y entre ellos, el juzgador constitucional- deben respetar la libertad de configuración con que cuentan los Congresos Locales, en el marco de sus atribuciones. Así, si dichas autoridades tienen mayor discrecionalidad en ciertas materias, eso significa que en esos temas las posibilidades de injerencia del juez constitucional son menores y, por ende, la intensidad de su control se ve limitada. Por el contrario, en los asuntos en que el texto constitucional limita la discrecionalidad del Poder Legislativo, la intervención y control del tribunal constitucional debe ser mayor, a fin de respetar el diseño establecido por ella. En esas situaciones, el escrutinio judicial debe entonces ser más estricto, por cuanto el orden constitucional así lo exige. Conforme a lo anterior, la severidad del control judicial se encuentra inversamente relacionada con el grado de libertad de configuración por parte de los autores de la norma."





protección de los derechos de las personas mayores. Por su parte, las declaraciones y compromisos internacionales como los Principios de las Naciones Unidas a Favor de las Personas de Edad, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991 en la Resolución 46/91; la Declaración sobre los Derechos y Responsabilidades de las Personas de Edad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1992 o los debates y conclusiones en foros como la Asamblea Mundial del Envejecimiento en Viena en 1982, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos en 1993 (de la que emanó la Declaración citada), la Conferencia Mundial sobre Población de El Cairo en 1994, y la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague en 1995, llevan a concluir que los adultos mayores constituyen un grupo vulnerable que merece especial protección por parte de los órganos del Estado, ya que su avanzada edad los coloca con frecuencia en una situación de dependencia familiar, discriminación e incluso abandono. Lo anterior no implica, sin embargo, que en todos los casos en los que intervengan deba suplirse la deficiencia de la queja."

Por lo tanto, a fin de garantizar el derecho de igualdad procesal, como manifestación del debido proceso, y a la dignidad humana⁴⁸, en el presente caso se estima procedente considerar la carga dinámica de la prueba, para determinar que el SAE, ahora INDEP, tenía mejor posición, mejor oportunidad y mejor posibilidad de aportar los elementos pertinentes que obraran en su poder⁴⁹, para desvirtuar los hechos motivo de queja y acreditar que existió un motivo objetivo, proporcional y razonable para terminar la relación laboral; sin embargo, a pesar de que a esa autoridad le correspondía hacerlo y se le garantizó su derecho para ello, no lo hizo, lo que permite sostener que incurrió en una conducta discriminatoria en agravio del peticionario.

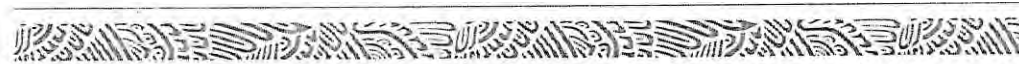
Bajo esa premisa, conforme a las constancias que integran el expediente en el que se actúa, se tiene que el entonces SAE hoy INDEP, no proporcionó elementos de convicción e idóneos que permitieran desacreditar que existieron actos de discriminación en agravio del peticionario generando un indicio que el motivo por el cual se solicitó su baja fue su edad; por lo que se estima pertinente considerar, por analogía al tratarse de la vulneración del derecho a la no discriminación, que el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, en la observación al Estado de Zambia en el 2005, alentó para que *"una vez que una persona haya demostrado que existen indicios suficientes de que ha sido víctima de dicha*

⁴⁸ Sirva de criterio orientador lo señalado mediante la tesis 1a. XXXVIII/2021 (10a.) DAÑO MORAL. CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA SOBRE LA ILICITUD DE LA CONDUCTA POR NEGLIGENCIA DE UNA EMPRESA RESPECTO DEL FALLECIMIENTO DE UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR. SUPUESTO DE EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

⁴⁹ Sirva como orientador lo sostenido en la tesis de la SCJN III.3o.T.9 L (10a.), con el rubro es: "CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. ESTÁ PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CONSISTE EN DISPENSAR DEL DÉBITO PROBATORIO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR Y TRASLADARLO AL PATRÓN (REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 4 DE ENERO DE 1980)."



2024
Felipe Carrillo
PUERTO
REPRESENTANTE DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYA





discriminación, corresponderá al demandado presentar pruebas que justifiquen de manera objetiva y razonable el trato diferenciado⁵⁰.

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 manifestó que:

"la presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Si no existieran esos medios de compensación, ampliamente reconocidos en diversas vertientes del procedimiento, difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas"⁵¹

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 se debe implementar la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación a personas adultas; pues como se ha mencionado, a través de diversas solicitudes se requirió al entonces SAE más información, en virtud de que atendiendo a este criterio correspondía a éste aportar todas las evidencias que desvirtuaran los hechos motivo de la queja, al contar con esos elementos y tener mejor oportunidad de darlos; sin embargo, no remitió pruebas fehacientes para tales efectos, es decir, que le correspondía a dicha autoridad demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio⁵².

De este modo, la inversión en la carga de la prueba se justifica por dos razones, por un lado, la pertenencia a un grupo de situación de vulnerabilidad de la presunta víctima de discriminación que requería de un trato más favorable para la real protección del derecho a la igualdad y, por otro lado, en los casos de discriminación suponen que la carga de la prueba se tiene dificultad de contar con ésta por parte de la víctima. Es por ello, que debe

⁵⁰ Comité de CERD, Observaciones finales del Comité de CERD: Zambia, 18, Doc. ONU CERD/C/ZMB/CO/16 (1 de noviembre de 2005)

⁵¹ 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.

⁵² Por analogía sirva de criterio orientador lo indicado por la CIDH en *Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012, párrafo 124. Aplicado al caso en concreto de discriminación por edad





considerarse la carga dinámica de la prueba, y que ello se refiere a que se deben aportar 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 poder⁵³, correspondiendo a la contraparte probar la no discriminación, lo cual se reitera no aconteció en el presente caso.

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 entonces SAE no acreditó que la relación laboral haya terminado por motivos objetivos, racionales y proporcionales, y no con motivo de la edad del peticionario⁵⁴, lo cual se corrobora⁵⁵ mediante el laudo en cumplimiento de ejecutoria el 23 de noviembre de 2021 recaído en el expediente laboral 600/2017, en donde la autoridad determinó que el peticionario fue *injustificadamente despedido*.

Y si bien, tal como consta en el presente expediente, el peticionario fue reinstalado por mandato de la autoridad laboral el 26 de agosto de 2021, la conducta vulnerante ya se había materializado; asimismo, dentro de las constancias que integran el expediente en el que se actúa, se encuentra el oficio No. 0952 18 9211/7708, CI/DARO/7269/A/2023 y el oficio No. 09 52 18 9220/4753, ambos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), recibidos en este Consejo respectivamente el 23 y 24 de octubre de la presente anualidad, de los cuales esencialmente se desprende que el INDEP dio de baja al peticionario ante el IMSS el 15 de abril de 2017, para reingresarlo el 26 de agosto de 2021. De igual manera se desprende que el peticionario cuenta con **39** semanas cotizadas, y que para ser sujeto de

⁵³ Tal y como lo establece la tesis de la SCJN III.3o.T.9 L (10a.), con el rubro es: *CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. ESTÁ PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CONSISTE EN DISPENSAR DEL DÉBITO PROBATORIO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR Y TRASLADARLO AL PATRÓN (REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 4 DE ENERO DE 1980).*

⁵⁴ Se cita como referencia y por analogía el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

"En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

[...]

IV. *Causa de rescisión de la relación de trabajo;*

[...]

VI. *Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.*

La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.

Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exige al patrón de probar su dicho;"

⁵⁵ Sirva de criterio orientador lo señalado 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.

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 (por ejemplo, cuando dos testigos declaran sobre la existencia de un mismo acontecimiento); (2) existe "convergencia" cuando dos o más medios de prueba apoyan la misma conclusión (por ejemplo, cuando de la declaración de un testigo y de una prueba pericial se infiere que determinada persona cometió un delito); y finalmente (3) hay "corroboración de la credibilidad" cuando una prueba sirve para apoyar la credibilidad de otro medio de prueba (por ejemplo, cuando otro testigo declara que el testigo de cargo no ve muy bien de noche y la identificación tuvo lugar en esas circunstancias).





una pensión bajo el Régimen de la Ley 1973 del Seguro Social, se requieren 500 semanas, para lo cual, le faltarían **40** semanas de cotización.

En ese sentido, se advierte que, si el peticionario no hubiera sufrido el despido por parte del ahora INDEP, contaría con más de 500 semanas cotizadas ante el IMSS; asimismo, es de considerar que el Laudo del 23 de noviembre de 2021, ordenó al INDEP que reconociera *"como tiempo efectivo de servicios el tiempo que el trabajador hoy actor permaneció separado, con motivo del despido injustificado hasta la fecha de su reinstalación."* De tal manera, que el peticionario dejara de sufrir las consecuencias de lo que la autoridad competente determinó como "despido injustificado"; no obstante, el INDEP se ha negado a cubrir las semanas referidas.

Si bien el cumplimiento a la ejecución del Laudo es materia laboral, el efecto y consecuencias de la conducta discriminatoria sí son materia de este Consejo⁵⁶, de tal manera, que se observa lo siguiente:

- a) El peticionario fue víctima de una conducta discriminatoria por parte del ahora INDEP.
- b) Ha quedado plenamente acreditado que el peticionario se ha visto impedido para pensionarse por parte del IMSS, ya que le faltan semanas por cotizar.
- c) El INDEP se ha negado de manera reiterada a pagar las cuotas de aportación ante el IMSS, correspondientes al periodo que estuvo injustificadamente separado de su empleo.

Por lo tanto, se advierte de manera indubitable que como consecuencia de la conducta discriminatoria por parte del Instituto, consistente en terminar la relación laboral con motivo de la edad del peticionario, él no se ha podido pensionar por parte del IMSS, lo cual conforme la sana crítica,⁵⁷ vulnera su proyecto de vida.

⁵⁶ Sirva de sustento lo establecido en la tesis de jurisprudencia P./J. 83/98, que establece: *COMPETENCIA POR MATERIA. SE DEBE DETERMINAR TOMANDO EN CUENTA LA NATURALEZA DE LA ACCIÓN Y NO LA RELACIÓN JURÍDICA SUSTANCIAL ENTRE LAS PARTES, "En el sistema jurídico mexicano, por regla general, la competencia de los órganos jurisdiccionales por razón de la materia se distribuye entre diversos tribunales, a los que se les asigna una especialización, lo que da origen a la existencia de tribunales agrarios, civiles, fiscales, penales, del trabajo, etcétera, y que a cada uno de ellos les corresponda conocer de los asuntos relacionados con su especialidad. Si tal situación da lugar a un conflicto de competencia, éste debe resolverse atendiendo exclusivamente a la naturaleza de la acción, lo cual, regularmente, se puede determinar mediante el análisis cuidadoso de las prestaciones reclamadas, de los hechos narrados, de las pruebas aportadas y de los preceptos legales en que se apoye la demanda, cuando se cuenta con este último dato, pues es obvio que el actor no está obligado a mencionarlo. Pero, en todo caso, se debe prescindir del estudio de la relación jurídica sustancial que vincule al actor y al demandado, pues ese análisis constituye una cuestión relativa al fondo del asunto, que corresponde decidir exclusivamente al órgano jurisdiccional y no al tribunal de competencia, porque si éste lo hiciera, estaría prejuzgando y haciendo uso de una facultad que la ley no le confiere, dado que su decisión vincularía a los órganos jurisdiccionales en conflicto. Este modo de resolver el conflicto competencial trae como consecuencia que el tribunal competente conserve expedita su jurisdicción, para resolver lo que en derecho proceda."*

⁵⁷ Tal cual se define en la tesis de jurisprudencia número I.4o.C. J/22, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece: *SANA CRÍTICA. SU CONCEPTO: "Debe entenderse como el adecuado entendimiento que implica la unión de la lógica y la experiencia, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento a través de procesos sensibles e intelectuales que lleven a la correcta apreciación de los hechos."*





Por todo lo anterior, y de lo expuesto se tiene la certeza por parte de este Consejo que, de los hechos y presunciones previamente establecidos, se efectuó una conducta discriminatoria en agravio del peticionario, y otra gama de derechos que más adelante se precisan.

SÉPTIMO. Conducta discriminatoria y Nexo causal.

Es importante señalar que las vulneraciones a los principios de igualdad y no discriminación en perjuicio del peticionario por parte del entonces SAE, se presentó en una modalidad⁵⁸, respecto a la igualdad sustantiva:

Al negarle indebidamente la continuidad en la permanencia en su trabajo en virtud de su edad, ya que las personas adultas tienen una especial protección; por ello, requería de una motivación reforzada para determinar que las causas para no continuar con su relación laboral fue una situación inherente a sus actividades de trabajo; sin embargo, ello no ocurrió.

Si bien más adelante se reinstaló al peticionario, por mandato de autoridad laboral, la conducta discriminatoria ya se había materializado, siendo importante resaltar que algunos de los efectos de esta aún persisten, lo que generó un detrimento a su proyecto de vida, derivado de la interdependencia de los derechos humanos.

Conducta Discriminatoria:

De conformidad con el artículo 1º, fracción III de la Ley⁵⁹, por discriminación debe entenderse:

"Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: [...] la edad [...]"

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

- d) Un trato por acción u omisión, voluntario o involuntario, de diferenciación,

⁵⁸ Al respecto consúltese lo establecido en la jurisprudencia en materia constitucional número 1a./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 [...]"

⁵⁹ Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º Constitucional.





restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (conducta);

- e) Un efecto que vulnere los derechos humanos de las personas (resultado), y
- f) 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, su edad del peticionario.

Nexo Causal:

Los hechos acreditados en el presente expediente constituyeron una afectación directa del derecho a la igualdad y no discriminación cometidos por el entonces SAE, en agravio del peticionario, en tanto que:

El entonces SAE ahora Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado por conducto de su personal tomó la decisión de terminar la relación laboral con el peticionario (**conducta**), sin una razón objetiva ni proporcional, en abierta contravención a su derecho al trabajo y a la no discriminación (**efecto**), con motivo de su edad (**nexo causal**).

Consideraciones de hecho y de Derecho.

Es importante mencionar que los prejuicios y estereotipos asociados a una presunta pérdida de capacidad o facultades, entre los que cobran particular importancia el ámbito laboral, por el simple hecho de cumplir un cierto tiempo de vida, conlleva a realizar conductas de discriminación en agravio de las personas adultas al materializarse estos al considerar que no tienen capacidades técnicas, físicas e intelectuales para realizar sus funciones; sin embargo, "la vejez es una situación del ser humano, expresada a través de la edad, en la que se sitúan una serie de cambios psicosociales y físicos. Estos cambios son también relativos a las características en que la situación se presenta a nivel personal, en función de la cultura y de las especificaciones orgánicas. Lo importante es resaltar que, como situación, la vejez no es una experiencia individual, sino social. Los cambios biológicos solamente toman sentido en función de una sociedad determinada [...]. La edad es relativa, no a los cambios biológicos exclusivamente, sino también a las percepciones y representaciones que se le atribuyen"⁶⁰ "El hecho de llegar a la vejez no representa per se una desventaja o conflicto para las personas, pues se trata simplemente de una etapa más del ciclo de vida; sin embargo, el envejecimiento se puede ver implicado con ciertos problemas sociales cuando [...] va acompañado de pobreza, enfermedad, discapacidad y aislamiento social"⁶¹.

⁶⁰ Cita tomada de: "Informe Especial Sobre la Situación de los Derechos Humanos de las Personas Mayores en México." Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/INFORME_PERSONAS_MAYORES_19.pdf

⁶¹ Idem.



20 AÑOS ABRAZANDO LA DIVERSIDAD





Por lo que, en el ámbito laboral las personas adultas se ven asociadas a que derivado de este proceso natural de las personas se le vulneren sus derechos al generar una idea de que a cierto rango de edad no se pueden realizar actividades o funciones que venían desempeñando en un trabajo, de tal manera que es imperativo garantizar a este grupo en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos humanos bajo condiciones dignas y decorosas; ya que de ninguna manera éstos disminuyen por el simple hecho natural de envejecer.

Es de mencionar que el trabajo digno, es aquél en el 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 el artículo 123 constitucional; 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 prerrequisito de otros derechos que se efectivizan a través de una relación laboral, tales como la seguridad social, por lo que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, la autonomía y la igualdad.

En la Observación General 18, sobre el derecho al trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas⁶² establece que:

“El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento.”

Por lo anterior, la importancia de que las personas adultas cuenten con un empleo y que conlleve a una garantía de estabilidad en cuanto a su permanencia, por lo que su edad no debe obstaculizar su desarrollo en el ámbito laboral, ya que es un elemento que implica fundamentalmente parte del proyecto de vida para subsistir y vivir con dignidad, por ello es un medio para lograr una posible jubilación, por lo que requieren de una especial protección. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se ha pronunciado en los siguientes términos:

“Frente a ello, esta Corte afirma que la edad de una persona no debe ser una causa que obstaculice su desarrollo humano... Sobre el particular, la Corte reitera que las personas mayores son sujetos de protección, en vista de su situación de vulnerabilidad y recaen en el Estado obligaciones reforzadas respecto de la protección...”⁶³

⁶² E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, respecto al artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.

⁶³ Indicado en el Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349., Párrafo 140.





Por otra parte, el numeral 1 del artículo 6 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* indica:

"1. 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."

En ese contexto, se debe considerar que la edad es un proceso natural, gradual, continuo e irreversible de cambios a través del tiempo, el cual se debe desarrollar eliminando prejuicios en la sociedad, en el caso en concreto en el ámbito laboral, que conlleven a evitar actos de discriminación.

Al respecto, el artículo 1, numeral 1, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)⁶⁴, 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."

Aunado a lo anterior, sirva de criterio orientador lo indicado en la *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*⁶⁵, que en sus artículos 2 y 18 señalan lo siguiente:

⁶⁴ Ratificado por el Estado mexicano el 11 septiembre de 1961.

⁶⁵ Adoptada por la OEA el 15 de junio de 2015, durante el Cuadragésimo Quinto Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General. Aun no ratificada por el Estado mexicano.





“Discriminación por edad en la vejez”: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada.

[...]

La persona mayor tiene derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.”

En el mismo sentido la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, en su artículo 5º señala lo siguiente:

“De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley tiene por objeto garantizar a las personas adultas mayores los siguientes derechos:

...
V. *Del trabajo y sus capacidades económicas:*

A gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.”

Por último, es de resaltar que los “Principios de las Naciones Unidas a Favor de las Personas de Edad”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991 en la Resolución 46/91⁶⁶; la “Declaración sobre los Derechos y Responsabilidades de las Personas de Edad”, que constituyó la base de los Principios mencionados⁶⁷; la Conferencia Mundial sobre Población celebrada en El Cairo en 1994⁶⁸; la “Estrategia y plan de acción mundiales sobre el envejecimiento y la salud 2016-2020” (Resolución WHA69.3), adoptada en mayo 2016⁶⁹; Resolución 21/23 “Los derechos humanos de las personas de edad” del Consejo de Derechos Humanos de 17 de octubre de 2012⁷⁰; y la *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*, han establecido

⁶⁶ Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/international-year-of-older-persons-1999/principles/los-principios-de-las-naciones-unidas-en-favor-de-las-personas-de-edad.html>. Mediante la cual se exhortó a los gobiernos a que incorporasen estos principios en sus programas nacionales cuando fuera posible

⁶⁷ Citada por las Naciones Unidas, Cepal, a través del documento: “Los derechos de las personas mayores”, disponible en: <https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Derechos-de-las-personas-mayores.pdf> “Los derechos de las personas mayores”, pág. 3.

⁶⁸ “Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo”; Capítulo VI, Apartado C, disponible en: https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu_conferencia_cairo.pdf

⁶⁹ Consúltese en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R3-sp.pdf?ua=1

⁷⁰ Consúltese: <https://gerontologia.org/portal/archivosUpload/uploadManual/A-HRC-RES-21-23.pdf>





criterios que favorecen la protección de este grupo de personas, ya que por medio de ellos se ha reconocido que enfrentan factores específicos de vulnerabilidad y problemas para el ejercicio de todos los derechos humanos; por lo que es importante tomarlos en consideración conforme el principio de progresividad de los derechos humanos, a fin de garantizar a las personas adultas los siguientes principios: independencia, participación, cuidados, autorrealización y dignidad, vinculados al derecho a la igualdad y no discriminación.

Adicional a lo anterior, es de resaltar que la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2022, indicó que de la población de 60 años y más encuestada, el 17.9 % declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses; de este porcentaje, el 39.2 % refirió que el motivo fue su edad; indicando el 20.9 % que se le negó injustamente alguno de sus derechos en los últimos cinco años. Por su parte el 25.6 % señaló que se le negó la oportunidad de trabajar u obtener un ascenso. Lo cual muestra la urgencia de implementar acciones que eliminen prácticas discriminatorias en nuestra sociedad, ajenas a la exclusión, a la marginación y a la desigualdad, particularmente de los grupos históricamente vulnerabilizados, como las personas mayores. Recordado la obligación de todas las autoridades de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con el artículo 1º Constitucional.

OCTAVO. Derechos Humanos vulnerados

Los hechos acreditados en el presente expediente cometidos por la autoridad por conducto de su personal vulneraron en detrimento del peticionario los siguientes derechos humanos:

1. Igualdad y no Discriminación:

Del cual se deriva la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad de las personas, como lo establecen los artículos 1º, párrafo quinto de la *Constitución*; 1, 2, 7 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*; 2 numeral 1, y 26 del *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*; 2 numeral 2 del *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*; II de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*; 1.1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"*; 3 del *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*; 1 del *Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación*; así como el 1, 2, 3 y 4 de la *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*; 4 fracciones I y III, 5 fracción I, inciso b), y 8 de la *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*.





Destacando lo establecido por el artículo 8 de la *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*.

“Ninguna persona adulta mayor podrá ser socialmente marginada o discriminada en ningún espacio público o privado por razón de su origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades.”

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

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

En el mismo sentido dicha Convención adoptada en el marco del Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos establece en su artículo 2º:

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

Es decir, este novísimo instrumento de la mayor importancia regional reconoce la obligación de los Estados para proteger a las personas de toda forma de discriminación que cometan las autoridades, y/o las particulares, así como prohibir y sancionar las manifestaciones de discriminación con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para las personas o grupos, que históricamente han sido puestas en situación de vulnerabilidad.

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

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

2. Trabajo digno y decoroso:

Previsto en los artículos 5º y 123 de la *Constitución*; 23 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*; XIV de la *Declaración Americana de los*



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD





Derechos y Deberes del Hombre; 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; y 5 fracción V, de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Estableciendo que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo y a la protección contra el desempleo; además de reconocer el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo donde se garantice su dignidad, el goce de éste sin distinciones de ninguna especie.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución⁷¹.

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

Los estereotipos basados en la edad influyen en los comportamientos, en las políticas e incluso en la investigación; que a las personas mayores se les excluya del mercado de trabajo y con ello se les restrinjan los servicios sociales a los que pueden acceder; asimismo, que se les presente en los medios de comunicación mediante estereotipos que los refleja como personas frágiles y dependientes. Estas actitudes generalizadas pero inadvertidas provocan la marginación social de las personas de edad y afectan negativamente a su salud y su bienestar; ya que las personas mayores que se ven como una carga para los demás pueden acabar pensando que su vida tiene menos valor y, como consecuencia de ello, son más proclives a la depresión y el aislamiento social; por lo que eliminar la prácticas en donde se niegue la permanencia en el empleo por ser una persona mayor es fundamental

⁷¹ Consúltense la tesis aislada 1a. CCCLIV/2014 (10a.) con el rubro: *DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA*; que refiere: "La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada."





para lograr una sociedad más sana, justa e igualitaria.

3. Protección especial de las personas mayores:

Previsto en los artículos 23 y 25, párrafo 1, de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*; así como del artículo 17 del *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*. Se trata de un principio de especial relevancia dentro de nuestro ordenamiento constitucional y convencional, con una tutela prioritaria, de protección reforzada y de especial importancia, tal y como lo establece la tesis I.5o.C.5 K (10a.):

"ADULTOS MAYORES. EL JUZGADOR DEBE TENER EN CUENTA LA CONSIDERACIÓN ESPECIAL HACIA LOS DERECHOS DE AQUÉLLOS, GARANTIZADA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN DIVERSAS RECOMENDACIONES Y TRATADOS CELEBRADOS ANTE ORGANISMOS INTERNACIONALES. La consideración especial hacia los derechos de las personas mayores ha sido garantizada no sólo en la legislación local y federal del país, sino además, en diversas recomendaciones y tratados celebrados ante organismos internacionales. Estas recomendaciones y acuerdos sobre los derechos de las personas de la tercera edad están basados en las premisas fundamentales establecidas por documentos como la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. De acuerdo con lo expuesto, debe decirse que si a alguna de las partes en el juicio le corresponde la condición de persona adulta mayor, el juzgador debe analizar las disposiciones legales aplicables al caso en seguimiento de los principios establecidos en los ordenamientos mencionados, así como en el artículo 1o., párrafo segundo, de la Ley Fundamental del país y atender al mayor beneficio que pudiera corresponder al interesado."

4

Aunado a lo anterior, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Observación General No. 6, señala:

"Por consiguiente, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es de la opinión que los Estados Partes en el Pacto están obligados a prestar especial atención al fomento y protección de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas de edad."

4. Seguridad social:

En este sentido en virtud del principio de interdependencia de los derechos humanos, cabe mencionar que, al negarle la permanencia en el empleo al peticionario, la autoridad vulneró otros derechos inherentes a la relación laboral tales como la salud, y como podría ser el





continuar cotizando para lograr una posible jubilación y/o pensión, etc. Derechos a los que por pertenecer a un grupo en situación de vulnerabilidad debían de garantizarse y no verse privado de ellos sin alguna razón objetiva y motivación reforzada, como aconteció en el presente caso.

Si bien se reitera que, por mandato de autoridad laboral, el peticionario fue reinstalado en el INDEP, la conducta discriminatoria ya se había materializado, y la imposibilidad de pensionarse ante el IMSS persiste ante la negativa del INDEP de pagar las cuotas de las semanas que el peticionario estuvo injustificadamente separado de su actividad laboral, lo que genera un detrimento a su proyecto de vida, derivado de la interdependencia de los derechos humanos. Impidiendo la posibilidad del peticionario para acceder a la citada pensión, lo cual le permitiría gozar a él y a sus personas beneficiarias de mayores recursos para llevar una vida digna después de una vida de aportación a la sociedad en el ámbito laboral.

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

*"Incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo."*⁷²

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se ha pronunciado en los siguientes términos:

"la Corte resalta la importancia de visibilizar a las personas mayores como sujetos de derechos con especial protección y por ende de cuidado integral, con el respeto de su autonomía e independencia. El Tribunal ha sostenido que, al menos, estos deben tener protegida su salud en caso de enfermedades crónicas y en fase terminal. Por lo tanto, esta Corte considera que, respecto de las personas adultas mayores, como grupo en situación de vulnerabilidad, existe una obligación reforzada de respeto y garantía de su derecho a la salud. Lo anterior se traduce en la obligación de brindarles las prestaciones de salud que sean necesarias de manera eficiente y continua. En consecuencia, el incumplimiento de dicha obligación surge cuando se les niega el acceso a la

⁷² Organización de las Naciones Unidas, Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9). Ginebra, Suiza, ONU, Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 39 periodo de sesiones, 2007, p. 2.





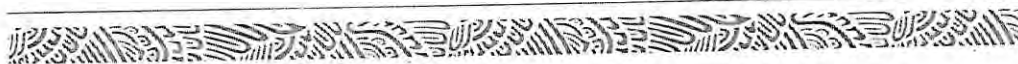
*salud o no se garantiza su protección, pudiendo también ocasionar una vulneración de otros derechos.*⁷³

NOVENO. Conclusión:

1. En el presente caso se manifestó la discriminación como un elemento que propició la limitación del agraviado en el derecho de trato digno y respetuoso en el marco de su relación laboral al impedirle permanecer en el trabajo, sin un motivo, objetivo, proporcional ni razonable, con la concerniente vulneración a su derecho de seguridad social, en virtud del principio de interdependencia de los derechos humanos que concierne a la obtención de una posible jubilación y/o pensión.
2. Se reitera que queda acreditada la responsabilidad del entonces Servicio de Administración y Enajenación de Bienes hoy "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado", en virtud de los argumentos previamente precisados, quien realizó actos de discriminación en contra del peticionario, por haberle negado continuar con la relación laboral con motivo de su edad; lo cual va en contra del derecho a la igualdad y no discriminación, derechos protegidos dentro de nuestro bloque de constitucionalidad.
3. Si bien la relación de trabajo donde devino el trato discriminatorio aquí analizado tuvo su origen en un contrato de naturaleza laboral, el cual en lo que atañe a dicho derecho el peticionario ejerció acción legal a través del expediente 600/2017 ante la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde se resolvió la reinstalación del peticionario en su fuente de empleo, estamos también 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 un daño material a su proyecto de vida, pues las acciones contra él cometidas tuvieron la clara intención de negarle la permanencia en su trabajo con motivo de su edad, sin que resultara razonable y objetivo el que se le haya excluido de su fuente de ingresos.
4. Por todo lo señalado y de conformidad con las atribuciones de este Consejo, se acredita la discriminación cometida por entonces Servicio de Administración y Enajenación de Bienes hoy "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado", por conducto de su personal, en agravio de la persona peticionaria en el expediente analizado, por lo que además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo en la presente, de conformidad con el artículo 83 Ter de la Ley, se dará vista de la presente resolución por disposición a la autoridad que a continuación se detalla conforme al marco de atribuciones atinente a las normativas que se señalan, para que en el ámbito de su competencia tome las medidas conducentes respecto de la presente resolución:

8

⁷³ Indicado en el Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349., Párrafo 132.





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:

RESUELVE:

- a) Al Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores para que en el marco de sus atribuciones señaladas en los artículos 25 y 28 fracciones V, XIII, XXVI de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores coadyuve en el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad y particularmente en el caso de la permanencia en el trabajo de personas mayores.
- b) A la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas para que en el marco de los artículos 7 fracción II, 8, 34, 110 y 111 de la Ley General de Víctimas, dé al peticionario en su calidad de víctima directa del hecho victimizante la atención que requiera ante la vulneración de sus derechos humanos, descritos en la presente resolución.

REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los artículos PRIMERO⁷⁴ y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación"⁷⁵, 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

⁷⁴ Que establece: Los presentes Lineamientos tienen por objeto brindar seguridad jurídica a las víctimas y agentes discriminadores, acerca de los criterios y el contenido de las medidas administrativas y de reparación que la Dirección General Adjunta de Quejas, órgano encargado de conocer e investigar los expedientes de quejas que se tramitan ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, impondrá y dará seguimiento, cuando sean procedentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y demás normatividad aplicable.

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

⁷⁵ Publicados mediante decreto en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio del 2014.



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD

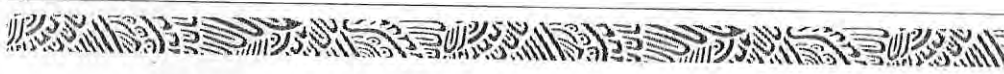
Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX.

eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • www.conapred.org.mx

Página 36 de 43



2024
AÑO DE
Felipe Carrillo
PUERTO
REMEMENTO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR
DEL HAYÁN





causal de la discriminación y el daño identificado; la naturaleza y, de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial; así como su razonabilidad e integralidad”.

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

En ese sentido, de conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la Ley, se establecen medidas administrativas y de reparación, tendientes a que los actos y prácticas de discriminación, como los acontecidos, no vuelvan a repetirse, como la difusión de la presente resolución, buscando que el personal entonces Servicio de Administración y Enajenación de Bienes hoy “Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado” se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación de las personas mayores, la colocación de carteles en las oficinas de dicha autoridad con la finalidad de promover el derecho a la no discriminación y la denuncia ante actos similares, aunado a la disculpa que se debe otorgar a la persona agraviada, con motivo de las vulneraciones de las que fue víctima, así como la reparación proporcional por el daño ocasionado con motivo de la vulneración a los derechos humanos antes precisados e interdependencia de los mismos, como forma de compensación.

Asimismo, como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con los artículos 77 Ter y 84 de la Ley, las resoluciones por disposición contendrán las medidas administrativas y de reparación que procedan conforme a la misma y, para su imposición, se tendrá en consideración:

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

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 Humanos⁷⁶.

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 vida⁷⁷ en su vertiente de vulneración a la dignidad y trato

⁷⁶ 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.

⁷⁷ 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



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD

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 37 de 43





igualitario con motivo de su edad, cuyo efecto es el de verse imposibilitado a pensionarse ante el IMSS; derivado de las acciones antes precisadas imputables al entonces Servicio de Administración y Enajenación de Bienes hoy "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado", al negarle la continuidad en el empleo con motivo de su edad lo cual resultó en una clara contravención al máximo estándar de observancia del principio de igualdad de trato y oportunidades de las personas mayores.

El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico⁷⁸. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación contractual, la reparación al daño inmaterial y material sufrido por la persona agraviada se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, el cual se encuentra reconocido en los artículos 1º *Constitucional*⁷⁹; 63 numeral 1 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*⁸⁰, y 10 de la *Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia*⁸¹, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño tiene como consecuencia el deber de repararlo adecuadamente⁸², 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 ingreso, en ese sentido cabe mencionar que el lucro cesante en materia de trabajo se ha interpretado por el Poder Judicial de la Federación como la procedencia del pago de los salarios vencidos y/o demás prestaciones⁸³; por lo anterior, tal acción y su

relacionado con la afectación de la psique de la persona derivada 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 o su familia.

⁷⁸ Al respecto consúltese: Amparo Directo en Revisión 1068/2011 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión del 19 de octubre de 2011, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Jorge Mario Pardo Rebolledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

⁷⁹ Artículo 1 Constitucional.- ... Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

⁸⁰ Artículo 63.1 Convención Americana Sobre Derechos Humanos.- Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertades 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.

⁸¹ Artículo-10: Los Estados Partes se comprometen a asegurar a las víctimas de la discriminación e intolerancia un trato equitativo y no discriminatorio, la igualdad de acceso al sistema de justicia, procesos ágiles y eficaces, y una justa reparación en el ámbito civil o penal, según corresponda.

⁸² Consúltese al respecto: Amparo Directo 31/2013 PÁG. 94 A 96, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁸³ Sirva de sustento a lo anterior lo establecido en la tesis aislada en materia laboral número XII.2o.7 L, cuyo rubro es: *DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL*, y cuyo texto establece: "Es de conocido derecho que daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien, y que perjuicio es el lucro cesante, toda ganancia o provecho que deja de percibirse a consecuencia de un acto ilícito. Ahora bien, en materia de trabajo los daños y perjuicios solamente se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, al regular la procedencia del pago de los salarios vencidos (caídos), que equivalen al resarcimiento del daño sufrido por el trabajador, con motivo de la actualización de alguna de las dos únicas hipótesis que al efecto prevé, a saber: a) La prevista en el artículo 48, párrafo segundo, en relación con el numeral 50, fracción III, que establece el derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, cuando en el juicio laboral el patrón no





procedencia, de acuerdo a las constancias que obran en el presente asunto se dieron a conocer en el expediente 600/2017 ante la Junta Especial Número Catorce de la Federal de Conciliación y Arbitraje, quien ya resolvió al respecto mediante el laudo de 23 de noviembre de 2021.

B) Por lo que concierne al daño a su proyecto de vida, el cual *“atiende a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas... implica la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal, en forma irreparable o muy difícilmente reparable”*⁸⁴ se considera que el acto de discriminación es grave, pues afectó los derechos humanos a la igualdad, no discriminación, y en un primer momento a la permanencia en el trabajo del peticionario; si bien más adelante se le restituyó en el mismo, se reitera que las consecuencias del acto discriminatorio continúan, ya que hasta el momento no se ha podido pensionar ante el IMSS, por no contar con el pago de las semanas correspondientes al periodo en el que el INDEP lo separó de manera injustificada de su trabajo.

Por ello, una vez que se ha establecido ese menoscabo, lo justo es resarcir los daños causados y evitar que ese daño se siga prolongando en el tiempo, de tal manera que la persona pueda acceder a una pensión que le permita vivir con dignidad, tanto a ella como a sus beneficiarias.

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del amparo en revisión 1133/2019, señaló:

“La justicia solo puede ser completa si conlleva los derechos y necesidades de las víctimas, las cuales deben ser satisfechas cabalmente; ya que el Estado debe de cumplir su obligación de proteger, promover y garantizar los derechos humanos, máxime que la condición de víctima no se elige, sino se sufre y soporta.

...

Es indispensable que, frente a la violación de uno o varios de los derechos humanos de una víctima, la autoridad resolutora atienda a la naturaleza de la violación y, en virtud de un análisis cuidadoso de las condiciones fácticas y jurídicas en que ocurrió, determine los actos o conductas que habrán de

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.

⁸⁴ Caso: Casa Nina Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2020. Serie C No. 419., Párrafo 154.



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD

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 39 de 43





implementarse para lograr que se satisfagan cada una de las medidas —complementarias entre sí— que garanticen la reparación integral.”

Asimismo, nuestro máximo tribunal ha indicado que en ocasiones habrá que conminar a la autoridad responsable a realizar una conducta positiva, de tal manera que se garantice el restablecimiento del goce de sus derechos a la víctima, buscando restablecer la situación previa a la violación al derecho. En ese sentido la autoridad no puede argumentar la pérdida de un derecho por el transcurso del tiempo, pues queda claro, conforme la sana crítica que ese derecho no se hubiera perdido si el hecho victimizante no hubiera existido.

Ya que de no hacerlo sería condenar al peticionario a seguir sufriendo los efectos de la conducta discriminatoria, lo cual sería absolutamente contrario a la obligación de toda autoridad de proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos de sus gobernados, máxime tratándose de una persona que debe de gozar de una protección reforzada por parte del Estado.

Por lo que este Consejo considera que en ánimo de compensación por el daño ocasionado, en virtud de que se acreditó una intencionalidad directa y objetiva en los hechos que se cometieron en agravio del peticionario, ya que no existió un motivo objetivo y razonable para restringir el derecho humano al trato digno en el marco de la relaciones de trabajo según se acreditó en el apartado de *Conducta Discriminatoria y Nexo causal* de la presente resolución, se debe considerar que conforme a las contancias que obran en el expediente, al peticionario le faltan 95 semanas de aportaciones por cubrir ante el IMSS para que se encuentre en posibilidad de iniciar su proceso de pensión ante ese Instituto, y que él lo puede realizar sin mediar patrón, es por ello que es dable imponer al INDEP, el pago equivalente a esas semanas a fin de resarcir y evitar que el efecto de la conducta discriminatoria siga vulnerando sus derechos.

Asimismo, es de destacar que tal indemnización se otorga por la vulneración a su dignidad personal al ser violentado su derecho a la no discriminación, y que dicha autoridad no realizó una argumentación exhaustiva para motivar la determinación de baja del peticionario, que si bien, como se mencionó, no se pretende compensar una prestación y/o derecho de índole laboral o contractual, ya que ello se conoció ante la autoridad laboral conforme al laudo mencionado, sino el acto de discriminación del que fue víctima el peticionario.

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

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD

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 40 de 43



2024
AÑO DEL

**Felipe Carrillo
PUERTO**

REVENIMIENTO DEL PROLETARIADO,
REVOLUCIONARIO Y ORGANIZADOR
DEL MAYAB



PRIMERA. El "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado" por la persona que designe, realizará las gestiones necesarias para que su personal directivo participe en un curso de sensibilización⁸⁵ sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual se impartirá a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, de conformidad con el artículo 83, fracción I de la Ley, y los numerales DECIMOQUINTO y DECIMOSEXTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación (Lineamientos).

SEGUNDA. El "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado" imprimirá a su cargo y por conducto de la persona que designe colocará en la entrada principal de sus oficinas, en un lugar adecuado, visible y resguardado, durante un año, cinco carteles relativos a el derecho a la igualdad y no discriminación, y los medios para presentar quejas por actos de discriminación ante este Consejo, conforme a las versiones electrónicas que le proporcionará el Conapred. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la Ley, DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos.

TERCERA. El Conapred colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la Ley, una vez que haya transcurrido el plazo de quince días posteriores a que surta efectos la notificación, y no exista constancia de que hubiese sido presentado recurso de revisión.

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 reparación⁸⁶. 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 Discriminación⁸⁷.

MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. El "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado" por conducto de la persona Titular de éste o representante legal, brindará una disculpa por escrito dirigida al peticionario por la discriminación de la que fue víctima, la garantía del Instituto para que

⁸⁵ El curso se impartirá gratuitamente por este Consejo, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación, de forma presencial o en línea, y con las modalidades que esta unidad administrativa acuerde con la autoridad responsable.

⁸⁶ 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>

⁸⁷ 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.



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD

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 41 de 43





estos actos no se repitan, así como su compromiso a favor de una cultura de la igualdad y no discriminación, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV de la Ley; y SEGUNDO, fracción VI de los Lineamientos.

SEGUNDA. Asimismo, el Instituto por conducto de su Titular o representante legal, y como garantía de no repetición, emitirá una circular interna mediante la cual instruirá a su personal a respetar el derecho a la igualdad y su obligación de evitar actos, omisiones o prácticas discriminatorias que vulneren los derechos de las personas mayores, así como en los procesos de terminación laboral en los que este involucrada alguna persona perteneciente a este grupo en situación de vulnerabilidad, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley y TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX de los Lineamientos.

TERCERA. Como compensación del daño vinculado con la afectación al proyecto de vida con motivo de la edad del agraviado, el "Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado" deberá cubrir al peticionario [redacted] 41 una compensación total correspondiente al equivalente a las [redacted] 42 de aportaciones por cubrir ante el IMSS para que se encuentre en posibilidad de iniciar su proceso de pensión ante ese Instituto⁸⁸, 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 y TRIGÉSIMO PRIMERO de los Lineamientos.

PLAZO DE CUMPLIMIENTO:

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

⁸⁸ El INDEP, mediante su área competente deberá hacer el cálculo y realizar las gestiones necesarias para obtener y precisar el monto que al momento de causar estado la presente resolución deba pagarse al IMSS para que el peticionario este en posibilidad de pensionarse ante ese Instituto.





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 su notificación⁸⁹.

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.⁹⁰

Así lo resolvió y 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 VENTURA MARCIAL,
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE QUEJAS**

Colaboraron en la elaboración del proyecto:

Norma Rico Vázquez

Jorge Enríquez García

Revisó: Rosa Alejandra Ramírez Ortega

Supervisó: Jorge Alfonso Torres Romero

⁸⁹ 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.

⁹⁰ La presente Resolución se firma en tres tantos originales.



20 AÑOS
ABRAZANDO
LA DIVERSIDAD

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 43 de 43



ÍNDICE

1. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
2. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
3. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
4. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
5. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
6. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
7. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
8. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
9. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
10. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
11. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.

12. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
13. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
14. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
15. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
16. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
17. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
18. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
19. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
20. Eliminado número de cheque con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
21. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
22. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
23. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.

24. Eliminado número de cheque con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
25. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
26. Eliminado número de cheque con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
27. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
28. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
29. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
30. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
31. Eliminada liquidación con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
32. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
33. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
34. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
35. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.

36. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
37. Eliminado cargo consistente en 1 palabra con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
38. Eliminada edad con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
39. Eliminado número de semanas cotizadas con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
40. Eliminado número de semanas cotizadas con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
41. Eliminado nombre consistente en 4 palabras con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.
42. Eliminado número de semanas cotizadas con fundamento en el artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, lo anterior, por tratarse de datos personales.