



Recomendación: 02/2010.

Expediente:

CDHUP/IV/121/TLAL/08/D0530.

Peticionaria: La persona agraviada¹.

Autoridad responsable: Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal.

Caso: Discriminación por razones de salud.

Derechos humanos violados: Derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Dr. José de Jesús Bazán Levy
Director General del Instituto de Educación Media Superior
del Distrito Federal.

Distinguido Director General:

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a 16 de abril de 2010, visto el estado que guarda el expediente de queja citado al rubro, la Cuarta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) elaboró el proyecto de Recomendación que fue aprobado por el suscrito, con fundamento en los artículos 3, 17 fracciones I, II y IV, 22 fracción IX, 24 fracción IV, 46, 47 y 52 de la Ley de esta Comisión, y 136 al 142 de su Reglamento Interno.

La presente Recomendación se dirige a usted con fundamento en los artículos 15, fracción VI, 40, 53 y 54 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 1, 2, 5, 11 y 12 del Estatuto Orgánico del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal; y 51, fracciones I y IV del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

¹ Para fines de la presente Recomendación utilizaremos los términos de “persona agraviada” o “víctima”, para referirnos a la persona que fue discriminada, dado que esta Comisión determinó mantener en reserva los datos, por la gravedad de los hechos y con el fin de evitarle actos de molestia indebida o colocarla en una situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 139 del Reglamento Interno de esta Comisión², se procede a dar cumplimiento a los rubros siguientes:

1. Relatoría de los hechos motivo de la queja.

1.1 El 29 de enero de 2008, se inició el expediente CDHUP/IV/121/TLAL/08/D0530, con motivo de la queja que presentó la persona agraviada, en la que sustancialmente proporcionó la siguiente información:

Desde hacía dos años y medio trabajaba como docente de bachillerato, en el plantel Tlalpan “General Francisco J. Mújica”, del Instituto de Educación Media Superior del Gobierno del Distrito Federal (IEMS).

Sin embargo, por los problemas de salud que le aquejaban, tuvo que ausentarse del plantel. Al regresar al mismo, el licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, Director Jurídico del IEMS, le manifestó que no le renovarían su contrato³, pues podía “incapacitarse” al día siguiente de la contratación, y que en todo caso, para recontractarla le pedían cubrir como requisito, una serie de estudios médicos que especificaran sus enfermedades.

Por ello, consideraba que era víctima de discriminación por parte del personal de dicho plantel.

1.2 Posteriormente⁴, precisó que durante la primera semana de noviembre de 2007, había acordado con el referido Director Jurídico del IEMS, que éste la apoyaría en el proceso de recuperación de su enfermedad, pero, aclaró que no se había generado ningún documento al respecto.

2. Competencia de la CDHDF para realizar y concluir la investigación.

2.1 En términos del artículo 2 de la Ley de esta Comisión, en el Distrito Federal, este Organismo tiene como finalidad esencial, entre otras, la protección, defensa y vigilancia de los derechos humanos que se encuentran reconocidos en el ordenamiento jurídico mexicano y en instrumentos internacionales de los cuales nuestro Estado es parte, así como el combatir toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad.⁵

² Cabe hacer la aclaración que si bien es cierto que durante el período de investigación de la queja se reformó tal reglamento, el apartado relativo al contenido sustantivo de la Recomendación no sufrió ninguna modificación.

³ Como prestadora de servicios profesionales y el cual concluiría el 31 de diciembre de 2007.

⁴ En comparecencia de 1º de julio de 2008, ante personal de esta Comisión.

⁵ Al respecto, la normatividad nacional e internacional que se relaciona con el caso concreto se desarrollará en el apartado 6 de la presente Recomendación, que contiene su fundamentación y motivación jurídicas.

2.2 El artículo 3 de la citada Ley le confiere a esta Institución competencia para conocer de presuntas violaciones a derechos humanos imputables a cualquier persona que, al momento de su realización, desempeñe un cargo, empleo o comisión local.

2.3 Adicionalmente, el artículo 10 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal faculta a esta Comisión para conocer de quejas por presuntas violaciones al derecho a la igualdad y a la no discriminación cuando sean imputadas a cualquier autoridad o servidor público local.

2.4 En este orden de ideas, resulta pertinente mencionar que el artículo 5º de la Ley en comento señala que deberá entenderse por discriminación a “[...] toda distinción, exclusión o restricción que, basada en [...] **las condiciones de salud**, [...] o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas. [Resaltado fuera del original]

2.5 De conformidad con los hechos expuestos en la queja, éstos se atribuyen a servidores públicos del IEMS, organismo público descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal⁶; por lo que esta Comisión es competente para conocer los hechos motivo de la queja, referentes a la violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

3. Procedimiento de investigación⁷.

3.1 Analizados los hechos y establecida la competencia de esta Comisión para conocerlos, se requirió información y documentación al IEMS; se llevaron a cabo diversas reuniones con el personal adscrito a la Dirección Jurídica de tal Institución, incluso, se sostuvo una reunión con usted, en la que se le expuso el desarrollo de esta investigación y su resultado, con la finalidad de encontrar la mejor determinación del asunto. Asimismo, se pormenorizó el testimonio de la persona agraviada y se revisó la documentación que ésta aportó durante la investigación.

⁶ Como lo señala el artículo 1º del Estatuto Orgánico del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 23 de marzo de 2005.

⁷ Los datos contenidos en la presente Recomendación se encuentran pormenorizados en las constancias glosadas en el expediente de queja; no obstante, por economía procesal y para fines de este documento, se hará referencia a algunas de ellas y en su contenido sustancial.

3.1.1 Lo anterior tuvo como fin orientar la investigación en torno a las siguientes hipótesis:

- a) La presunción de que la no renovación en la contratación de la persona agraviada por parte del IEMS, atendía a una exclusión, basada en las supuestas condiciones de salud que aquella tenía, en el momento en que se recontrató al demás personal académico del Instituto.
- b) La presunción de que, tal exclusión, constituía una conducta discriminatoria.
- c) La presunción de que la conducta discriminatoria era atribuible al IEMS como autoridad responsable.
- d) La presunción de que la conducta discriminatoria violentaba el derecho a la igualdad y a la no discriminación de la persona agraviada.

4. Diligencias realizadas en el trámite del expediente de queja.

4.1 El 3 de abril de 2008, a través del oficio 4-3106-08, esta Comisión comunicó los hechos motivo de la queja a la Dirección General del IEMS y solicitó un informe detallado y documentado en el que se precisara:⁸

- a) El procedimiento que se llevaba a cabo para contratar a los y las maestras que impartían clases en dicho Instituto.
- b) El cuerpo normativo donde se establecían los requisitos que debían cumplir los y las profesoras para cubrir las vacantes.
- c) Quién determinaba qué personas impartirían las clases en las diferentes áreas del Instituto.
- d) Los motivos y fundamentos jurídicos por los cuales no se había renovado el contrato de la persona agraviada.

4.2 El 15 de abril de 2008, se recibió el oficio T-SE/IEMS/DG/DJ/168/08, de fecha 14 de abril de 2008, suscrito por licenciado Juventino Rodríguez Ramos, entonces Director General del IEMS, quien sustancialmente informó que el 1º de agosto de 2005, la persona agraviada había ingresado al sistema de Bachillerato del Gobierno del Distrito Federal, como prestadora de servicios profesionales en el

⁸ Dicha solicitud ya había sido formulada por este Organismo, el 11 de marzo de 2008, mediante el oficio 4-2352-08; sin embargo, no fue recibida por esa institución argumentando que el titular en la Dirección General del IEMS había cambiado y el documento no iba dirigido al nuevo titular.

área de Filosofía, en el Plantel Tlalpan I (“General Francisco J. Mújica”) dependiente del IEMS.

4.2.1 Asimismo, respecto a cada uno de nuestros puntos *supra* indicados, se informó que:

a) Existían dos procedimientos para el registro de aspirantes a docentes en el IEMS:

- Mediante convocatoria publicada en la página electrónica de ese instituto www.iems.df.gob.mx y en otros medios de comunicación escrita, en donde se hacía del conocimiento público los requisitos y las fechas en las que el aspirante podía cumplir con las diversas etapas de selección.
- Mediante un procedimiento de registro continuo, donde las personas entregaran su currículum, fuera del periodo marcado en las convocatorias, eran ingresados a un banco de aspirantes y presentan diferentes evaluaciones de acuerdo con la programación correspondiente.

b) La normatividad que establecía los requisitos que debían cumplir las y los profesores, a fin de cubrir las vacantes estaban contenidas en los “Lineamientos para el Reclutamiento y Selección de Personal Académico del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal”, emitido por el Consejo de Gobierno del IEMS; así como la convocatoria respectiva.

c) La asignación de las y los profesores a los diferentes planteles los llevaba a cabo la Dirección Académica, previo visto bueno de la Dirección General, siendo que para tal efecto se consideraban los resultados de las evaluaciones dando preferencia a las y los candidatos mejor evaluados, así como a su disponibilidad de horarios y las preferencias de planteles, en función de las necesidades del Instituto.

d) Respecto a los “[...] **motivos y fundamentos jurídicos por los cuales no se renovó el contrato de** [la persona agraviada] [...], se derivó del informe médico⁹ expedido por la Dra. [...] Médico Familiar adscrita a la Delegación Regional Zona Sur del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado [ISSSTE], en el que se establece que la [víctima] tiene problemas de salud consistentes en “...Trastorno Depresivo Mayor Recurrente y Trastorno de Ansiedad Generalizada, encontrándose bajo tratamiento médico farmacológico...” y en el cual se recomienda reposo absoluto, quedando

⁹ En realidad se trata de un certificado médico del estado de salud que a la fecha de su emisión, tenía la persona agraviada.

imposibilitada para realizar actividades laborales y escolares”. [Resaltado dentro del original]

4.2.2 Dicha información fue acompañada de diversos anexos que sustentaron documentalmente la misma, de la cual se destacaron los siguientes:

1. Oficio núm. SE/IEMS/PFJM/SC/O-810/2007, de fecha 15 de noviembre de 2007, dirigido al Lic. Aurelio Alfredo Reyes García, Director Jurídico del IEMS, suscrito por el M. en C. David Escobedo Zenil, Coordinador del Plantel “Gral. Francisco J. Mújica” (Tlalpan I), mediante el cual le remitió documentación relacionada con la persona agraviada y le informó que desde el 14 de noviembre de 2007 (un día antes de que se suscribiera el oficio en comento), dicha persona agraviada no se había presentado al plantel, esperando instrucciones de él, sobre el particular.

4.2.3 Entre la documentación remitida al Director Jurídico se encuentran dos cartas escritas a mano por la persona agraviada dirigidas al Maestro David Escobedo, de fechas 7 y 13 de noviembre de 2007 respectivamente, cuyos textos en extracto, son los siguientes:

1.a) Primera carta:

7-NOV-07

Maestro David

Te dejo los avances de las evaluaciones de mis grupos; el objetivo 4 lo evaluaré [...] que es profesor con el que planeo actividades en conjunto [...] El jurídico me indicó que te lo comentara y que a su vez ellos te lo comunicarían.

[...]

Por otro lado **me dieron el tiempo para recuperarme de salud**, ellos tienen ya documentos **y estarán en contacto** contigo y **conmigo para ver qu[é] continuación se le dará a esto**. [Resaltado fuera del original]

Atte:

[La persona agraviada]

1.b) Segunda carta:

13-NOV-2007

David:

[...]

Te dejé un sobre la semana pasada [...] con una nota, anexando los avances de los grupos [...] No me firmaron de recibido; **esto es en lo que yo quedé con el jurídico** y hoy a las 11:00 am me dijeron que t[ú] ya sabías. [Resaltado fuera del original]

[...]

Finalmente el jurídico y yo acordamos que yo les comunicaría todo a ellos y ellos a su vez a tí. [Resaltado fuera del original]

Atte.

[La persona agraviada]

2. La orden médica del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía “Manuel Velasco Suárez”, de fecha 30 de noviembre de 2007, para que se le otorgue a la persona agraviada preconsulta, por presentar diagnóstico de “depresión mayor”. De dicha orden, derivó la programación en el mismo Instituto, para la consulta externa para la persona agraviada, para el día 10 de diciembre de 2007¹⁰.

3. La constancia médica expedida por el Instituto Nacional de Psiquiatría “Ramón de la Fuente Muñiz”, de fecha 5 de diciembre de 2007, en el que se asienta que la persona agraviada cuenta con el expediente 58702 y su diagnóstico es “Eje I: Trastorno Depresivo Mayor recurrente episodio actual moderado en remisión parcial + Trastorno de ansiedad generalizada en remisión (sic) parcial [...]”.

4. Certificado médico, de fecha 7 de diciembre de 2007, expedido por el ISSSTE, cuyo contenido a continuación se transcribe¹¹:

[...]

A QUIEN CORRESPONDA.

POR MEDIO DE ESTE CONDUCTO SE HACE CONSTAR QUE [la víctima] ES PACIENTE DE LA CLINICA DE MEDICINA FAMILIAR VILLA ALVARO OBREGON ISSSTE CON EXPEDIENTE CAAF 781007/2 Y DEL INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRIA RAMON DE LA FUENTE RUIZ CON EXPEDIENTE 58702.

¹⁰ Este Organismo también tiene copia certificada de la programación.

¹¹ Con base en este certificado médico se recomienda no recontractar a la persona agraviada.

SE CERTIFICA **EL ESTADO ACTUAL DE LA PACIENTE**, CON DIAGNOSTICO DE TRANSTORNO DEPRESIVO MAYOR RECURRENTE Y TRANSTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA LA CUAL ESTA BAJO TRATAMIENTO MEDICO FARMACOLOGICO, CON DIVERSAS RECAIDAS A SU SINTOMATOLOGÍA SOMATICA SUBJETIVA Y PERSISTENTE. [Resaltado fuera del original]

POR LO QUE LA PACIENTE REQUIERE DE REPOSO ABSOLUTO PARA SU MANEJO Y VIGILANCIA ESTRECHA, QUEDANDO IMPOSIBILITADA PARA REALIZAR ACTIVIDADES LABORALES Y ESCOLARES.

ATENTAMENTE

DRA [...]

Según el sello de acuse de recibido que tiene tal certificado, éste fue recibido por la Subdirección Jurídica del IEMS el 10 de diciembre de 2007.

5. Oficio T-SE/IEMS/DG/DJ/326/07, de fecha 12 de diciembre de 2007, dirigido al licenciado Guillermo G. González Ugarte, Director Administrativo del IEMS, y signado por el licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, Director Jurídico de ese mismo Instituto, en el que le informó que:

[...] [la persona agraviada] quien realiza actividades en el Plantel Tlalpan I “Francisco J. Mujica”; tiene problemas de salud consistentes en Trastorno Depresivo Mayor Recurrente y Trastorno de Ansiedad Generalizada, encontrándose bajo tratamiento médico farmacológico; por lo que se le ha recomendado reposo absoluto quedando imposibilitada para realizar actividades laborales y escolares; ello acorde al informe médico expedido por la Dra. [...], Médico Familiar adscrita a la Delegación Regional Zona [S]ur del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y otras constancias médicas que se anexan al presente.

Es por lo anterior, y toda vez que [la persona agraviada], médicamente se encuentra imposibilitada para laborar, [...] **se recomienda no se le otorgue nuevo contrato de prestación de servicios profesionales para el ejercicio 2008.** [Resaltado fuera del original]

4.3 El 1º de julio de 2008, la persona agraviada compareció ante esta Comisión y se informó la respuesta brindada por la autoridad. Al respecto, manifestó que estaba inconforme con la misma.

Precisó que a principios del año 2007 se empezó a agravar su estado de salud, por lo que comentó tal situación con el entonces Coordinador del plantel, Javier Becerra Camacho, quien la apoyó en todo momento durante la etapa de

diagnóstico y tratamiento de su enfermedad (ya referida), dándole facilidades para llevar a cabo sus actividades docentes, entre otras, cubrir con otros maestros sus ausencias, provocadas por la toma de medicamentos “fuertes”.

Explicó que durante la primera semana de noviembre de 2007, había acordado con licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, Director Jurídico del IEMS, que se le brindaría apoyo en el proceso de recuperación de su padecimiento. En este sentido, aclaró que no se generó alguna acta o documento en donde se plasmara tal acuerdo, ya que sólo fue realizado de manera verbal.

Por ello, a partir de ese mes (noviembre de 2007) ya no se presentó a laborar, y fue hasta el 22 de enero de 2008 que acudió al plantel Tlalpan, puesto que ya se encontraba repuesta de sus padecimientos de salud.

Asimismo, precisó que en esa ocasión fue el señor Gerardo Perea, Jefe de Servicios Generales de ese plantel, quien le comunicó que ya no trabajaba en ese lugar, situación por la que se le negó el acceso a su cubículo y no tuvo oportunidad de sacar sus objetos personales.

Por otra parte, aclaró también que había promovido una demanda laboral.¹²

4.3.1 Finalmente, proporcionó copia de una serie de documentos, entre los que destacan las citas programadas y llevadas a cabo en el Instituto Nacional de Psiquiatría “Ramón de la Fuente Muñiz”, de fechas 22 y 28 de marzo; 1º, 3 y 15 de abril; 8 de mayo; 18 y 20 de junio; 10 de septiembre; 10, 20 y 23 de octubre; todas del año 2007.

4.3.2 También destacan diversas recetas médicas expedidas por el ISSSTE durante el año de 2007, a nombre la persona agraviada; así como otros documentos, mismos que ya han sido relacionados anteriormente que dan cuenta del estado de salud que tuvo la víctima en el citado año.

4.4 El 28 de agosto de 2008, vía telefónica, la persona agraviada indicó a personal de este Organismo que había presentado un escrito de queja ante el Órgano Interno de Control del IEMS.

¹² Al momento de la emisión de la presente Recomendación y por información proporcionada por la persona agraviada, tal juicio continúa substanciándose y este Organismo cuenta con algunas constancias de tal procedimiento laboral, glosadas al expediente de queja. No obstante, este pronunciamiento versa solamente en las violaciones al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

4.5 El 14 de noviembre de 2008, mediante el oficio 4-11772-08 este Organismo solicitó nuevamente al IEMS, un informe complementario en el que se atendieran los puntos siguientes:

- a) Se explicara por qué se había determinado solicitar el justificante médico a la persona agraviada.
- b) Se refiriera el fundamento jurídico que sustentaba la resolución de no renovar el contrato de prestación de servicios profesionales a la persona agraviada.
- c) Se indicara si dicha resolución de no contratar nuevamente a la persona agraviada era sólo de manera temporal o bien, de manera definitiva.
- d) Asimismo, se informara cuánto tiempo tenía contratada la persona agraviada en ese Instituto.
- e) Por otra parte y en atención a que la persona agraviada manifestó que había presentado un escrito de queja ante la Contraloría Interna, se informara si se había iniciado un procedimiento administrativo.
- f) Concatenado a lo anterior, se explicara el alcance jurídico de la determinación que pusiera fin a tal procedimiento.

4.6 En respuesta al documento anterior, el 2 de diciembre de 2008, se recibió el oficio SE/IEMS/DG/DJ/SJ/465/08, de fecha 1º de diciembre de 2008, a través del cual el licenciado Federico Galindo de la Sancha, Subdirector Jurídico del IEMS, no dio contestación a los puntos requeridos argumentado que “[...] acorde con lo establecido en la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Distrito Federal, particularmente en su artículo 18, fracción III, esa H. Comisión no podrá conocer de los casos concernientes a conflictos de carácter laboral, siendo el caso que nos ocupa un asunto estrictamente laboral [...]”.

4.6.1 Por otra parte, en el oficio referido también se informó que la Contraloría Interna de ese Instituto, el 26 de noviembre de 2008, había dictado el acuerdo de improcedencia en la queja interpuesta por la persona agraviada ya que, mediante los oficios CI/IEMS/O-387/2008 y CI/IEMS/O-406/2008, de fechas 14 y 30 de octubre de 2008, respectivamente, se le había citado para ratificar su dicho y aportar los elementos probatorios que considerara pertinentes, mismos que no habían sido atendidos por la persona agraviada.

4.7 En virtud de lo anterior, el 4 de diciembre de 2008, a través del oficio 4-12236-08, se reiteró al licenciado, Aurelio Alfredo Reyes García, Director Jurídico del IEMS, las peticiones formuladas mediante el diverso 4-11772-08,

precisando que si bien era cierto que la Ley que rige a este Organismo no lo facultaba para conocer de asuntos laborales, también cierto era que sí contaba con facultades para conocer sobre actos presuntamente discriminatorios por la condición de salud de la persona agraviada.¹³

4.8 El 10 de diciembre de 2008, personal de esta Comisión sostuvo una reunión con el licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, el licenciado Federico Galindo de la Sancha y el licenciado Emmanuel Jiménez -responsable directo de la tramitación de la queja-, todos ellos adscritos al IEMS.

En dicha reunión se enfatizó en la competencia que sobre el tema de discriminación tiene este Organismo local.

También se manifestó la importancia de contar con su colaboración en la rendición de la información que se solicitaba, a efecto de que se pudiera contar con elementos de información para determinar sobre la presunta violación al derecho de igualdad y no discriminación.

4.8.1 En tal reunión, el Director Jurídico de ese Instituto reconoció que, efectivamente, en noviembre de 2007 -no precisó la fecha- se había entrevistado con la persona agraviada, quien le había expuesto su condición de salud, por lo que éste le solicitó una constancia médica, misma que ella le exhibió y en la que se determinaba su padecimiento (trastorno depresivo mayor recurrente y trastorno de ansiedad generalizada).

Por lo anterior, es que él (el Director Jurídico) le había dado todas las facilidades que requería para concluir el año y con esto, apoyarle para que pudiera cumplir con la duración de su contrato de prestación de servicios profesionales.¹⁴

Por otra parte, manifestó que el 1º de enero de 2008 había entrado en vigor un nuevo régimen laboral de “basificación” para la plantilla docente, a través de la Oficialía Mayor, por lo que todos los profesores que venían prestando sus servicios profesionales en esa Institución, habían sido incluidos en este nuevo esquema laboral.

Sin embargo, a la persona agraviada ya no se le había podido incluir al nuevo régimen laboral de plazas, en virtud de lo que señalaba la constancia médica referida, específicamente, por estar “imposibilitada para realizar actividades laborales y escolares”.

¹³ Actuando en observancia a lo dispuesto en los artículos 100 y 101 del Reglamento Interno de esta Comisión de Derechos Humanos.

¹⁴ Que concluía el 31 de diciembre de 2007.

4.8.2 Al respecto y a pregunta expresa de personal de este Organismo, el licenciado Reyes García **manifestó que a la agraviada no se le había buscado en el momento de la recontractación para verificar su estado actual de salud, ni para avisarle del proceso de basificación, por no haberlo considerado necesario en razón de que se contaba con el “dictamen médico” exhibido por la persona agraviada en el mes de noviembre de 2007.**

Finalmente, el personal del Instituto reiteró su postura respecto a que el caso de la persona agraviada era un conflicto meramente laboral; no obstante, se comprometió a colaborar con esta Comisión a fin de brindar la información solicitada y así, proseguir con la integración del expediente de queja.

4.9 El 17 de diciembre de 2008, en respuesta a la solicitud realizada mediante el diverso 4-11772-08, esta Comisión recibió el oficio T-SE/IEMS/DG/DJ/334/08, fechado el 15 de diciembre de 2008 y signado por el licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, Director Jurídico del IEMS, del que se destaca lo siguiente¹⁵:

[...] en materia de contratación de prestadores de servicios profesionales, es necesario que las personas que celebran una relación contractual con este Instituto, cumplan con ciertos requisitos que son señalados por los propios contratos, es decir, deben contar con plena capacidad para la prestación del servicio, y en el caso que nos ocupa, [la persona agraviada] por así convenir a sus intereses en ese momento, presenta un dictamen médico que expresamente **recomienda reposo absoluto**, y que dicha persona **quedaba imposibilitada para realizar actividades laborales y escolares**; [...]. [Resaltado dentro del original]

[...] se le indicó¹⁶ a [la persona agraviada] que en el momento que su estado de salud mejorara, podría realizar sus trámites para volver a prestar sus servicios a este Instituto, lo anterior, [sic] en razón de que a partir del mes de enero del presente año,¹⁷ ya no se requirió la contratación de servicios profesionales, pues a partir del dictamen que emitió la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal se contrato [sic] personal por tiempo indeterminado [...].

¹⁵ A dicho informe se agregaron diversas copias de documentos, entre ellas, diversas recetas médicas sobre la atención que recibió la persona agraviada durante el año de 2007, exceptuando una de fecha 24 de octubre de 2006; copias de los Contratos de Prestación Servicios Profesionales, ambos registrados con el No. 980, bajo el cual se contrató a la persona agraviada durante los años 2006 y 2007, así como copias de los ADDENDUM a dichos contratos para continuar con los servicios de la persona agraviada hasta el 31 de diciembre de 2007.

¹⁶ No se precisa cuándo ocurrió esto.

¹⁷ 2008.

4.10 El 12 de junio de 2009, personal de este Organismo solicitó al licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, audiencia para comunicarle las conclusiones de la investigación de la presente queja, por lo que ésta se programó para el día 17 de junio siguiente.

4.11 El 17 de junio de 2009, personal de esta Comisión fue recibido por el licenciado Federico Galindo de la Sancha¹⁸, en cuyo acto se hizo saber el resultado de la investigación en la presente queja y se explicó que la misma había generado en este Organismo, convicción de que se había violentado el derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación, en agravio de la víctima, por parte de ese Instituto.

En ese sentido, se le conminó a que el Instituto pudiera llegar a un acuerdo con la persona agraviada sobre la manera en que se le repararía el daño causado¹⁹. Por otra parte, con la finalidad de evitar la repetición de actos discriminatorios se le propuso que su personal fuera capacitado por este Organismo sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Al respecto, el licenciado Galindo de la Sancha reiteró que ese Instituto no consideraba que hubiera incurrido en alguna violación a los derechos humanos que nos ocupan, y que el asunto era de carácter meramente laboral, mismo que ya se ventilaba en la instancia correspondiente, por lo que estaba al pendiente de la resolución para su cumplimiento. Sin embargo, aceptaba la propuesta de que personal, tanto administrativo como académico de esa Institución, fuera capacitada en materia de no discriminación.

En este orden de ideas, se indicó que este Organismo formalizaría por escrito sus conclusiones sobre la queja y se harían llegar para que manifestara el Instituto lo que a su derecho correspondiera, con lo cual estuvo de acuerdo.

4.12 El 9 de julio de 2009, a través del oficio 4-5033-09, este Organismo hizo llegar al IEMS las consideraciones por las cuales se había llegado a la convicción de que a la persona agraviada se le había discriminado.²⁰

En este tenor, se solicitó a ese Instituto lo siguiente:

- a) Se valorara la pertinencia de restituir a la persona agraviada en su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

¹⁸ Quien estuvo acompañado del licenciado Emmanuel Jiménez, de esa misma Institución.

¹⁹ Aclarando que tal reparación del daño sería por violaciones a derechos humanos.

²⁰ Por el principio de economía procesal, estos elementos se desarrollan más adelante en la parte de subsunción de la presente Recomendación.

- b) Con la finalidad de implementar medidas de no repetición, destinadas a erradicar la discriminación en ese Instituto, se le conminó diseñar y desarrollar programas de sensibilización y capacitación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación. En tal sentido, este Organismo incluso propuso apoyar en tal tarea.
- c) Finalmente, se pidió señalara fecha y hora para que se llevara a cabo una reunión entre ese Instituto y la persona agraviada, en la que pudiera estar presente personal de esta Comisión. Ello, con la finalidad de encontrar alternativas de solución para atender el primer punto señalado.

4.13 En respuesta a lo anterior, el 27 de julio de 2009, se recibió el oficio SE/IEMS/DG/DJ/O-269/09, signado por licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, mediante el cual reiteró que a consideración de ese Instituto, esta Comisión carecía de competencia para conocer del presente asunto, toda vez que resultaba “totalmente falso que se trate de hechos presuntamente violatorios a los derechos a la igualdad y a la no discriminación”.

Por lo que tocaba a los elementos de discriminación enumerados por este Organismo, el citado servidor público señaló que ese Instituto “jamás ha actuado con conductas o determinaciones que encuadren en los elementos de discriminación en contra de [la persona agraviada] ni en contra de cualquier otro de los integrantes de esta comunidad”.

4.13.1 **Negó haber sostenido un acuerdo verbal con la persona agraviada respecto a que se le brindaría apoyo durante su recuperación de la enfermedad que la aquejaba**, argumentando que carecía de “facultades para realizar convenios en materia de administración de recursos humanos y de expedición de licencias temporales por razones de salud”.²¹

4.13.2 Manifestó que “[m]ucho menos, se han restringido las condiciones o las oportunidades de empleo por motivos de salud”. Sin embargo, posteriormente en el mismo documento ya referido se señaló:

[...la persona agraviada], por así convenir a sus intereses, presenta a la Dirección Jurídica de este instituto, durante la primera semana de diciembre del año 2007, el informe de fecha 07 de diciembre de 2007, expedido por [el] Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el que se establecía que tenía problemas de salud [...] y, **con base en ello, se recomienda no otorgarle nuevo contrato de prestación de servicios profesionales para el ejercicio 2008, [...] por tanto, dado las circunstancias de tiempo que en**

²¹ Es importante señalar que esta información resulta contradictoria a lo que manifestó en la reunión llevada a cabo el día 10 de diciembre de 2008, ante personal de este Organismo.

materia administrativa se requieren para preparar la contratación del personal, se tomó la determinación de emitir la recomendación antes señalada a la Dirección Administrativa de este Instituto, atendiendo precisamente en ese momento, los derechos fundamentales de [la persona agraviada], garantizando en la época de los hechos su derecho a la vida, a la salud y a su integridad físico-emocional, sin que en ningún momento se actuara por parte de este Instituto con conductas discriminatorias [...]. [Resaltado fuera del original]

4.13.3 Finalmente, el licenciado Reyes García reiteró que “la decisión de no contratar los servicios profesionales de la [persona agraviada] para el ejercicio 2008, obedeció a un dictamen médico oficial”.

4.14 El 08 de enero de 2010, mediante el oficio 4-85-10, la Cuarta Visitadora General de este Organismo solicitó a usted, tuviera a bien brindarle una cita con la finalidad de tratar el caso en concreto.

4.15 El 13 de enero de 2010, esta Comisión recibió el oficio SE/IEMS/DG/O-21/10, a través del cual usted dio respuesta a la anterior solicitud y se fijó una cita para el 15 de enero del mismo año, a celebrarse en la sede de la Dirección General de ese Instituto.

4.16 El 15 de enero de 2010 se efectuó la referida reunión, en la que también estuvo presente el licenciado Reyes García (en su calidad de Director Jurídico de la Institución), en la que después de intercambiar puntos de vista sobre la investigación desarrollada por esta Comisión y su correspondiente resultado, personal de este Organismo expresó a los servidores públicos del IEMS que se había realizado un análisis exhaustivo de toda la información y demás elementos de evidencia recabados en la investigación, advirtiendo que el IEMS había incurrido en una violación al derecho humano a la igualdad y a la no discriminación, en agravio de la víctima.

Por ello, esta Comisión estaba en posibilidad de determinar ya el expediente, por lo que se explicaron los posibles supuestos para tales efectos. En particular, se planteó la posibilidad del procedimiento de conciliación entre la autoridad señalada como responsable y la persona agraviada; en su caso, este Organismo fungiría como amigable compositor entre las partes.

4.16.1 En este sentido, usted aceptó establecer pláticas conciliatorias con la persona agraviada, para lo cual se acordó efectuar una primera reunión entre las partes para el día 22 de enero de 2010.

4.17 Los días 22 de enero y 03 de febrero de 2010, tuvieron lugar las pláticas conciliatorias entre la persona agraviada y el licenciado Reyes García, como representante del IEMS, en las que no se llegó a puntos de acuerdo para solucionar el tema de la reparación del daño por la violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Cabe destacar que **en la plática conciliatoria llevada a cabo el 22 de enero de 2010, el licenciado Reyes García reconoció de nueva cuenta haber entrevistado a la persona agraviada en noviembre de 2007, en donde le solicitó la aludida constancia médica, argumentando que lo había hecho para apoyar a la persona agraviada, a fin de que concluyera su contrato.**

Por ello, en la misma plática conciliatoria, la persona agraviada le expresó al licenciado Reyes García que de haber sabido que dicha constancia iba a ser utilizada en su perjuicio, no la hubiese entregado.

5. Relación de evidencias en torno a las violaciones de derechos

5.1 Los elementos que generan convicción respecto de la violación al derecho humano a la igualdad y a la no discriminación de la persona agraviada, por personal del IEMS son:

a) El informe rendido por el IEMS a este Organismo, de fecha 14 de abril de 2008, por medio del cual reconoce que la persona agraviada se desempeñaba como docente en el plantel Tlalpan de ese Instituto, desde el 1º de agosto de 2005.

b) La afirmación contenida en el informe *supra* indicado, donde el IEMS señaló que el motivo por el que no se renovó el contrato de prestación de servicios profesionales a la persona agraviada derivó de su condición de salud.

c) Lo referido por la persona agraviada, mediante comparecencia ante este Organismo, en el sentido de que a principios del año 2007 se empezó a agravar su estado de salud, al que acompañó copia de diversas citas médicas programadas en el Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz", desde marzo a octubre de 2007; así como copias de las diversas recetas médicas expedidas por el ISSSTE, durante el año 2007.

d) Lo manifestado por la persona agraviada en el sentido de que durante la primera semana de noviembre de 2007, había acordado con el Director Jurídico del IEMS, Aurelio Alfredo Reyes García, que se le brindaría apoyo en el proceso de recuperación de su padecimiento, por lo que a partir de ese mes ya no se presentó a laborar, y fue hasta el 22 de enero de 2008 que acudió a su plantel, puesto que ya se encontraba repuesta de salud. Manifestación a la que acompañó

copias de dos cartas escritas a mano, dirigidas y entregadas al Coordinador del Plantel Tlalpan, en las que le informa de tal acuerdo, precisándole que parte del mismo consistía en que el Director Jurídico del IEMS estaría en comunicación con ella, para saber cómo seguiría su estado de salud.²²

e) Lo manifestado por el licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, Director Jurídico del IEMS, en la reunión celebrada con personal de este Organismo, el 10 de diciembre de 2008, en la que reconoció que en noviembre de 2007 (sin precisar la fecha) se había entrevistado con la persona agraviada, quien le había expuesto su condición de salud, por lo que éste le solicitó una constancia médica, misma que ella le había exhibido y en la que se determinaba su padecimiento.

De igual manera reconoció que él había dado todas las facilidades a la persona agraviada para concluir el año²³ y con eso, su contrato de prestación de servicios.

Finalmente reconoció que una vez iniciado el nuevo régimen laboral de “basificación” para la plantilla docente, no se había incluido a la persona agraviada en virtud de lo que señalaba la constancia médica que ésta le había exhibido en el mes de noviembre de 2007 y en la que se indicaba su reposo absoluto para su recuperación.

Aclarando además dicho servidor público, que después de la exhibición de la constancia médica, no había vuelto a buscar a la persona agraviada para verificar su actual estado de salud y saber si estaba en condiciones de regresar a su actividad docente; tampoco se le había avisado del proceso de basificación que estaba llevando a cabo el IEMS.

f) La reiteración que hace el IEMS en su informe rendido a este Organismo el 15 de diciembre de 2008²⁴, por cual refiere que la persona agraviada no fue recontractada porque la “constancia médica [...] expresamente **recomienda reposo absoluto**, y que dicha persona **quedaba imposibilitada para realizar actividades laborales y escolares**; [...]”. [Resaltado dentro del original]

g) La postura contradictoria en que incurrió el licenciado Aurelio Alfredo Reyes García, dentro de lo informado en el oficio SE/IEMS/DG/DJ/O-269/09, de fecha 27 de julio de 2009, al negar haber sostenido un acuerdo verbal con la persona agraviada respecto a que se le brindaría apoyo durante su recuperación de la enfermedad que la aquejaba, toda vez que en la primera reunión sostenida entre personal de este Organismo y el citado servidor público²⁵, éste reconoció que durante el mes de noviembre del año 2007 (sin poder precisar la fecha) se

²² De tales cartas, también el IEMS remitió copias.

²³ 2007.

²⁴ Mediante el oficio T-SE/IEMS/DG/DJ/334/08.

²⁵ Efectuada el 10 de diciembre de 2008, en las oficinas de la Dirección Jurídica del IEMS.

había entrevistado con la persona agraviada, quien le había expuesto su condición de salud, por lo que le había solicitado una constancia médica.

También reconoció que le había dado todas las facilidades que la persona agraviada requería para concluir el año y con eso, su contrato de prestación de servicios correspondiente al año 2007.

h) A mayor abundamiento del inciso anterior, en la plática conciliatoria celebrada en la sede de este Organismo, el 22 de enero de 2010, el licenciado Reyes García nuevamente reconoció haberse entrevistado con la persona agraviada en noviembre de 2007 y haberle solicitado la multicitada constancia médica, bajo el argumento de que lo había hecho en aras de apoyar a la persona agraviada a fin de que concluyera su contrato.

i) En la misma plática conciliatoria y en respuesta a lo expuesto por el licenciado Reyes García, la persona agraviada expresó que de haber sabido que dicha constancia iba a ser utilizada en su perjuicio y no así en su beneficio, no la hubiese entregado.

6. Motivación y fundamentación

6.1 Prueba de los hechos (premisa fáctica)

En el expediente de queja relativo al presente pronunciamiento, se genera la convicción plena de que la persona agraviada fue víctima de discriminación por razones de la enfermedad que padecía, por parte de servidores públicos adscritos al IEMS.

Al respecto, es importante mencionar que no hay prueba alguna que desvirtúe fehacientemente los hechos expuestos en este caso; por el contrario, generan convicción en este Organismo aquéllos a los que se refiere el punto 4 de este pronunciamiento.

6.2 Marco jurídico (premisa normativa)

Los hechos motivo de la investigación iniciada por este Organismo, que fueron acreditados, se subsumen en la violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

A continuación se hará referencia al contenido del derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación, para eventualmente analizar los hechos de la queja a la luz de los estándares establecidos.

7. Derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación:

7.1 En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho a la no discriminación en el artículo 1º; en particular, en su párrafo tercero establece que queda prohibida toda discriminación motivada por el género o cualquier otra causa²⁶ que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

7.2 En otro nivel de reconocimiento, los derechos a la igualdad y a la no discriminación se reflejan prácticamente en todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales forman parte de la normatividad aplicable en el Estado Mexicano, de conformidad con el artículo 133 Constitucional y la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, por ejemplo:

7.2.1 El artículo 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁷ establece:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

7.2.2 A su vez, el artículo 2.2. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁸ dispone:

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de [...] o cualquier otra condición social.

7.2.3 En su artículo 11.1., inciso b), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (“CEDAW”, por sus siglas en inglés)²⁹ indica:

²⁶ En el presente asunto, tal causa es el estado de salud en el que se encuentra la víctima.

²⁷ Aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo del mismo año.

²⁸ Aprobado por el Senado el 18 de diciembre de 1980, ratificado por México el 23 de marzo de 1981 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo del mismo año.

²⁹ Aprobada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, ratificada por México el 23 de marzo de 1981 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

[...]

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

7.2.4 El artículo 1.1. de la Convención Americana sobre Derechos Humanos³⁰ establece que:

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

7.2.5 Asimismo, el artículo 24 de la misma Convención señala que:

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

7.2.6 También, el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”)³¹ indica:

Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

7.2.7 Finalmente, es de destacar lo establecido en el artículo 27.1., inciso a), de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad³², el cual señala:

³⁰ Aprobada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981.

³¹ Aprobado por el Senado el 12 de diciembre de 1995 y ratificada por México el 16 de noviembre de 1999.

³² Aprobada por el Senado el 27 de septiembre de 2007 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2008.

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

7.3 En armonía con la norma internacional y por lo que toca al ámbito local, en el año 2006 entró en vigor en nuestra ciudad la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal³³, misma que en su artículo 5, establece lo que deberá entenderse por discriminación³⁴.

7.3.1 La mencionada Ley, en su artículo 14, prohíbe todas las prácticas discriminatorias que tengan por objeto distinguir, exhibir, restringir o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. En particular, la fracción XXXIV de referido numeral considera como una **práctica discriminatoria el restringir las condiciones o las oportunidades de empleo por motivo de la situación de salud.**

7.4 En este tenor y para efectos de explicar lo que implica el principio de igualdad, resulta relevante citar la Opinión Consultiva OC-4/84, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que estableció:

55. La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con

³³ Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 19 de julio de 2006.

³⁴ Señala que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica genética, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, **las condiciones de salud**, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas. [Resaltado fuera del original]

hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza.³⁵

7.5 Adicionalmente, en jurisprudencias posteriores, la citada Corte señaló en la OC-18/03 que “La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos [...]”³⁶

7.6 En razón de su importancia, los derechos a la igualdad y a la no discriminación son considerados actualmente como normas perentorias del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

7.6.1 Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado lo siguiente:

184. El principio de la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación constituye un dato sobresaliente en el sistema tutelar de los derechos humanos consagrado en muchos instrumentos internacionales y desarrollado por la doctrina y jurisprudencia internacionales. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento jurídico [...]³⁷.

7.7 A mayor abundamiento, se soslaya que el principio de igualdad implica dos aspectos: la igualdad real o sustancial.

7.7.1 En el caso de la igualdad real, se manifiesta en el goce y ejercicio efectivos de todos los derechos de todas las personas.

7.7.2 Por su parte, la igualdad sustantiva implica entonces que se den las mismas oportunidades desde un primer momento y que la persona disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados.

³⁵ Corte IDH. “Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la Naturalización”. Opinión consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr. 55.

³⁶ Corte IDH. “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”. Opinión consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 83.

³⁷ Corte IDH. Caso Yatama vs. Nicaragua. Sentencia de excepciones preliminares, fondo y reparaciones, de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, párr. 184.

8. Obligaciones estatales derivadas del derecho a la igualdad ante la ley y el derecho a la no discriminación.

8.1 Las obligaciones del Estado (a través de sus diferentes órganos y dependencias) para asegurar que ninguna persona sea víctima de una conducta discriminatoria, se pueden clasificar en: a) negativas (aquellas que implican una abstención, un “no hacer”, o una no intervención); y b) positivas (aquellas que requieren de un “hacer”, del despliegue de actividades por parte del Estado para su debido cumplimiento).

8.1.1 En este contexto, de conformidad con la citada Opinión Consultiva OC-18/03, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que:

103. En cumplimiento de dicha obligación, los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de *jure* o de *facto* [...].³⁸

8.2 En la Observación General número 18, titulada No discriminación y formulada por el Comité de Derechos Humanos se señala lo siguiente:

1. La no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley sin ninguna discriminación constituye un principio básico y general relativo a la protección de los derechos humanos. Así el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece la obligación de cada Estado Parte de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. [...].³⁹

8.3 Por su parte, el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, del cual nuestro país es parte⁴⁰, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, dispone en su artículo 2 que:

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

³⁸ Corte IDH. “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”. Opinión consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párrs. 103 a 105.

³⁹ Naciones Unidas. Observación General No. 28, adoptada por el Comité de los Derechos Humanos, relativa a la No discriminación, según el párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 37º período de sesiones, 1989.

⁴⁰ Instrumento ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

8.4 En este tenor de ideas, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, en su artículo 12 establece:

Se instituye como política pública del Gobierno del Distrito Federal, que el principio de igualdad y no discriminación regirá en todas las acciones, medidas y estrategias que implementen los entes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias.

8.4.1 Concatenado con lo anterior, la citada Ley en su artículo 15, fracción III, señala que:

Los entes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas para mejorar las condiciones de vida, las siguientes:

[...]

III. Llevar a cabo una política local que promueva, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de erradicar cualquier discriminación a este respecto.

[...]

9. Elementos de la conducta discriminatoria.

9.1 Conforme a lo establecido en los párrafos anteriores respecto del contenido del derecho a la no discriminación, para que se configure una conducta discriminatoria se requieren los siguientes elementos:

- a) Que exista alguna diferenciación carente de justificación objetiva⁴¹ o razonable⁴²;

⁴¹ Entendida la objetividad como aquella que encuentra su sustento en alguna base legal o cualquier otra, que permita o autorice tal diferenciación.

⁴² El *test* o criterio de análisis basado en la razonabilidad se aplica metodológica y casuísticamente a partir de la pregunta sobre cuál es el criterio relevante para establecer un trato desigual en el caso concreto y si ello, además, es justificable a la luz del concepto de proporcionalidad. Por ende, tendrá que demostrarse que esa diferencia en el trato resulta adecuada, necesaria, conducente y proporcional; que respeta a los derechos humanos y es compatible con los objetivos de los instrumentos que tutelan a los mismos.

- b) Que dicha diferenciación tenga como consecuencia la exclusión, restricción o privilegio, en detrimento de los derechos humanos o con afectación de la igualdad de oportunidades o de trato de la persona que es víctima de esa conducta;
- c) La diferenciación mencionada se sustenta en alguna de las causas señaladas como prohibidas por las leyes y demás instrumentos de derechos humanos (por ejemplo, el origen étnico y la condición social, en este caso la salud); y
- d) La distinción se basa en prejuicios negativos o estigmas existentes contra un grupo determinado de personas o un colectivo social.

El análisis de este test en el caso concreto se hace en el apartado de **Elementos de la Conducta Discriminatoria**

10. Subsunción de las premisas fáctica y normativa: Análisis del caso concreto respecto de las violaciones al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

10.1 En el caso que se analiza, el derecho a la igualdad y a la no discriminación en agravio de la víctima fue transgredido por servidores públicos adscritos al Instituto de Educación Media Superior, por las siguientes razones:

10.1.1 A la persona agraviada, por su condición de salud, se le restringió su derecho al trabajo y a la igualdad de oportunidades de empleo al no renovársele su contrato de prestación de servicios profesionales, ni considerarla como candidata a “basificarla” al igual que se hizo con el resto del cuerpo docente.

10.1.2 La autoridad señaló como argumento, que ello se debió al informe rendido por una médico familiar adscrita a la Clínica Villa A. Obregón, del ISSSTE, en el cual se estableció que la persona agraviada tenía problemas de salud consistentes en “trastorno depresivo mayor recurrente y trastorno de ansiedad generalizada, requiriendo reposo absoluto para su manejo y vigilancia, quedando imposibilitada para realizar actividades laborales y escolares”.

10.1.3 Sobre lo anterior, destaca el hecho de que la determinación de no renovar el contrato en comento y/o basificar a la agraviada, sólo tuvo como base el estado de salud que ésta tenía al momento de emitirse la constancia médica, es decir, el 7 de diciembre de 2007; sin que al momento de las recontrataciones o de la basificación respectiva, se le hubiera solicitado a la persona agraviada un informe o una opinión médica completa y especializada sobre su nuevo estado de

salud, con lo que no sólo se prejuizó sobre su posibilidad de reincorporarse a sus actividades docentes, sino que se incumplió con el compromiso del Director Jurídico multireferido, en el sentido de que estaría en comunicación con la víctima para conocer su avance de salud y por lo tanto, estar en condiciones de saber qué procedería, en términos de los servicios profesionales que brindaba al IEMS.

10.1.4 Por el contrario, existe reconocimiento del citado Director Jurídico ante personal de este Organismo, en el sentido de que efectivamente brindó facilidades a la persona agraviada para atender su enfermedad, con lo que facilitó la conclusión de sus deberes docentes. Por lo que resultaba lógico, que al regreso de la víctima al plantel, ya recuperada de su padecimiento, se le brindara facilidades también para su reincorporación docente, lo cual no ocurrió, violentando así su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

10.1.5 En este sentido, de los instrumentos internacionales esgrimidos y de los cuales México es parte, se señala la obligación de formular y llevar a cabo políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

10.1.6 De conformidad con tal compromiso internacional, nuestra norma interna; en particular, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal instituye como política pública del Gobierno de esta entidad que el principio de igualdad y no discriminación deberá regir todas las acciones, medidas y estrategias que implementen sus entes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias.

10.1.7 Sin embargo, de la investigación desarrollada por este Organismo resultó evidente que el IEMS no observó tales principios al justificar la no renovación del contrato de prestación de servicios profesionales de la persona agraviada prejuizando su condición de salud, con una constancia médica que no fue corroborada en el momento mismo de las contrataciones y/o basificación.

10.2 Así también, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal establece la prohibición de todas las prácticas discriminatorias que tengan por objeto distinguir, exhibir, restringir o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades; en particular, tal normatividad local considera como una práctica discriminatoria la restricción a las condiciones o las oportunidades de empleo por situación de salud.

10.2.1 En este tenor, se pudo advertir de los informes rendido por el IEMS a esta Comisión, que dicho Instituto llevó a cabo una práctica discriminatoria en agravio de la víctima, toda vez que la colocó en una situación de desigualdad en las oportunidades de empleo, en principio, porque dándole las facilidades necesarias para que pudiera recuperarse de su padecimiento, después no

corroboró que tal enfermedad estuviera cediendo y pudiera la persona agraviada en su momento, reintegrarse a sus labores docentes; sino que por el contrario, se prejuzgó sobre su estado de salud al momento de las recontrataciones y/o basificaciones, dando por hecho que la persona agraviada estaría imposibilitada para trabajar de por vida.

10.2.2 Por otra parte, en comparecencia ante esta Comisión, la persona agraviada manifestó que una vez que se encontraba recuperada de su padecimiento, se presentó al plantel donde se desempeñaba como docente y fue en ese momento cuando el Jefe de Servicios Generales le negó el acceso al mismo, limitándose a informarle que ya no trabajaba ahí.

10.2.3 Por tanto, no se le dio oportunidad a la persona agraviada de reincorporarse a su actividad docente, toda vez que el motivo por el cual se había ausentado, se había logrado superar; es decir, su padecimiento de salud se había controlado.

10.3 Cabe mencionar que los derechos humanos constituyen una clase especial de derechos que posee una persona por el simple hecho de ser humano. Por ello, fijan un conjunto de condiciones mínimas para una vida digna, ya que la dignidad humana constituye el fundamento último de los derechos humanos.

10.3.1 Los derechos humanos son universales, pues tal característica se funda en la dignidad humana; son indivisibles en virtud de que cuentan con la misma jerarquía e importancia, ya que dividirlos implica necesariamente debilitarlos; así también son interdependientes porque la existencia real de cada uno de ellos sólo puede ser garantizada por el reconocimiento integral de todos ellos y; finalmente, son integrales toda vez que el goce efectivo de cualquier derecho está íntimamente vinculado a la observancia por parte del Estado de los demás derechos reconocidos.

10.3.2 Por lo anterior, resulta inadecuada la interpretación del IEMS al decir que el no haber renovado el contrato de servicio profesionales y/o basificar a la persona agraviada fue en aras de garantizar su “derecho a la vida, a la salud y a su integridad físico-emocional.” (sic)

10.4 Así también, el IEMS argumentó inadecuadamente que este Organismo carecía de facultades legales para conocer de la presente queja por tratarse de un asunto de índole laboral. Al respecto, vale la pena aclarar que por sí sola la determinación emitida por el citado Instituto de no renovar la relación contractual entre esa entidad y la persona agraviada, sería un acto de naturaleza laboral, siempre y cuando no fuera resultado de una conducta discriminatoria.

10.4.1 Como se ha indicado, tal determinación —de suspender la relación contractual con la agraviada y, por ende, no otorgarle su basificación—, es

consecuencia de una conducta violatoria al derecho a la igualdad y a la no discriminación, cuyo resultado es una restricción al derecho al trabajo.

11. Elementos de la conducta discriminatoria. (*Test de discriminación*)

11.1 Después de haber analizado en el apartado de fundamentación y motivación el contenido del derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación a la luz de la normatividad aplicable, así como de los estándares internacionales, se hará el análisis del caso concreto a partir de la conjugación de los siguientes elementos:

a) Que exista alguna diferenciación carente de justificación objetiva y razonable:⁴³

En este tenor, el IEMS incurrió en una diferenciación de trato hacia la persona agraviada en relación con el resto del personal docente de dicho Instituto, pues a este último sí se le renovó su contrato anual de prestación de servicios profesionales para el año 2008 y, consecuentemente, fueron basificados, según dicho del propio Director Jurídico.

Sin embargo, la persona agraviada no fue recontratada por el IEMS, quien argumentó, en múltiples ocasiones, que tal decisión fue tomada por la disminuida condición de salud que le afectaba en el momento de la expedición de la constancia médica del ISSSTE, de fecha 7 de diciembre de 2007, lo cual *per se* ya implica una diferenciación carente de justificación con relación al demás personal docente, por resultar totalmente contrario a la salvaguarda que hace la normatividad interna e internacional ya invocada, respecto al derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación.

Lo anterior, porque si bien, la persona agraviada había entregado al Director Jurídico del IEMS la constancia médica antes referida, esta documental había tenido como objetivo sólo justificar hasta ese entonces sus ausencias y la necesidad de que se le apoyara en su recuperación, pero de ninguna manera tenía como objetivo acreditar un impedimento para el desempeño de su actividad docente y menos de por vida.

⁴³ El criterio de análisis basado en la razonabilidad se aplica casuísticamente a partir de la pregunta sobre cuál es el criterio relevante para establecer un trato desigual en el caso concreto y si ello, además, es justificable a la luz del concepto de proporcionalidad. Por ende, tendrá que demostrarse que esa diferencia en el trato resulta adecuada, necesaria, conducente y proporcional; que respeta a los derechos humanos y es compatible con los objetivos de los instrumentos que tutelan tales derechos.

Por otra parte, es pertinente recordar que la entrega de dicha constancia médica había sido a petición del propio Director Jurídico, tal como él mismo reconoció en la reunión que se llevó a cabo con personal de este Organismo el 10 de diciembre de 2008.

En ese entendido, el certificado médico en mención tenía el alcance únicamente para lo cual fue requerido por la autoridad; es decir, para justificar las ausencias recientes de la persona agraviada, por lo que al dársele un alcance mayor y emplearlo como sustento para la determinación de la no renovación del contrato de prestación de servicios de la persona agraviada y/o basificarla, se produjo una diferenciación con el resto del cuerpo docente, sin una justificación razonable y objetiva.

Es decir, dicho trato fue diferenciado al resto del personal docente pues no se sustentó en una evaluación médica especializada o bien, en una solicitud distinta u obtención de información que permitiera definir cuál era el estado de salud de la persona agraviada al momento de las recontrataciones, por lo que al determinar no recontractar a la persona agraviada desconociendo si estaba en condiciones de laborar en ese tiempo o en un periodo cercano, el IEMS incurrió en una conducta de diferenciación carente de una justificación objetiva y razonable, en relación con el resto del personal docente.

Incluso, hay un reconocimiento expreso del Director Jurídico del IEMS, en el sentido de que no se le buscó para solicitarle información sobre su salud ni para informarle del proceso de basificación al que tenía derecho como los demás docentes que también habían estado contratados por honorarios.

Todo ello le causó a la agraviada un menoscabo en la igualdad sustantiva que le asiste y que, como ya se explicó, implica que se den las mismas oportunidades desde un primer momento y que la persona disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados, lo cual no fue el caso.

b) Dicha diferenciación debe tener efectos de exclusión, restricción o privilegio, en detrimento de los derechos humanos o con afectación de la igualdad de oportunidades o de trato de la persona que es víctima de esa conducta:

En el presente caso, la conducta desplegada por el IEMS tuvo un efecto restrictivo en detrimento del derecho a la igualdad y a la no discriminación, toda vez que como se puede advertir claramente de la presente investigación, el Instituto asumió que la disminuida salud de la persona agraviada, en el momento de recontractación, resultaba una limitante para ella en el desempeño de sus funciones como docente permanente. Ello, sin haber realizado en su momento, un estudio y/o valoración subsiguiente e integral (basada en distintos elementos) para

determinar el avance en el tratamiento de su padecimiento y si éste le permitiría reincorporarse a sus actividades académicas y laborales en un futuro, de manera total o incluso parcial.

Tal diferenciación careció de justificación objetiva pues le produjo a la persona agraviada una afectación en la igualdad real de oportunidades con que contaba, que no es otra cosa que el pleno goce, así como el ejercicio efectivo de todos los derechos de todas las personas.

c) Finalmente, que esté sustentada en alguna de las condiciones prohibidas en las leyes o demás instrumentos que establecen la no discriminación:

Sobre este elemento sólo queda reiterar que los anteriores incisos encuentran su sustento en la normatividad nacional e internacional que se ha enunciado con antelación en el punto 6.2 (Marco jurídico) de este documento y que resulta coincidente, en lo sustancial, al reconocer a toda persona el ejercicio de los derechos contenidos en cada uno de ellos, sin discriminación alguna por los motivos ahí señalados, los cuales no deber ser configurados como una enumeración hermética, sino por lo contrario, debe ser incluyente y aplicable de la forma más favorable a las personas.

Por ello, al haber estudiado la presente investigación a la luz de los estándares de no discriminación vertidos en tal legislación, este Organismo considera que el IEMS desplegó una conducta discriminatoria en agravio de la persona agraviada, pues la distinción que se ha explicado en párrafos anteriores condujo a una situación contraria a la dignidad humana y a la igualdad por considerar diferencias entre seres humanos que no correspondieron a su única e idéntica naturaleza.

11.2 Por todo lo anterior, se concluye que el IEMS al no renovar el contrato de la persona agraviada arguyendo como restricción para ello su condición de salud, así como su postura reiterada en este sentido, resulta violatoria a los derechos humanos a la igualdad ante la ley y a la no discriminación.

12. Obligación del Estado de reparar por las violaciones a derechos humanos.

12.1 Cuando el Estado ha incurrido en responsabilidad debido a la acción u omisión de cualquiera de sus funcionarios o por la tolerancia de conductas realizadas por particulares, es su obligación reparar las consecuencias de tal violación. Al respecto, vale recordar que las reparaciones serán acordes a cada

caso concreto y que encuentran establecidas en diversas disposiciones nacionales e internacionales.

12.1.1 Respecto de las últimas, cabe señalar que esta Comisión ha retomado de manera constante los criterios establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al aplicar el primer párrafo del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual establece lo siguiente:

Artículo 63

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

12.1.2 La Corte Interamericana ha señalado que las reparaciones deben ser, al menos:

a. Proporcionales al daño causado, es decir, a las violaciones de derechos humanos ocasionadas: “De acuerdo con las consideraciones sobre el fondo y la violación a la Convención declarada en el capítulo correspondiente, así como a la luz de los criterios fijados en la jurisprudencia del Tribunal en relación con la naturaleza y alcances de la obligación de reparar [...]”⁴⁴; y

Que cada caso debe analizarse atendiendo sus particularidades: La Corte estima que la jurisprudencia sirve como orientación para establecer principios en esta materia, aunque no puede invocarse como criterio unívoco, porque cada caso debe analizarse conforme a sus propias características [...].⁴⁵

12.2 En el caso concreto, la persona agraviada externó, en comparecencia ante esta Comisión efectuada el día 1º de julio de 2008, que una de sus pretensiones era que se le otorgara una disculpa pública.

12.3 Aunque hay diferentes formas de reparación del daño, en el caso particular y para fines de la presente Recomendación, se estima procedente que el IEMS repare la violación al derecho humano a la igualdad de oportunidades y a la

⁴⁴ Corte IDH. Caso Castañeda Gutman vs. México. Sentencia de excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de agosto de 2008. Serie C No. 184, párr. 215.

⁴⁵ Corte IDH. Caso Bulacio Vs. Argentina. Sentencia de fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 18 de Septiembre de 2003. Serie C No. 100, párr. 95.

no discriminación, a través de **medidas de satisfacción y garantías de no repetición**, las cuales, respectivamente, “tienden a compensar el detrimento de bienes no patrimoniales”⁴⁶, a tener “un impacto sobre la comunidad y el entorno social” y a evitar que se reiteren violaciones de derechos humanos como las cometidas.

12.3.1 En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que existen medidas de satisfacción para la reparación de violaciones a derechos humanos que no tienen necesariamente un carácter pecuniario.

12.3.2 Aunado a ello, esas medidas pueden tener un “alcance o repercusión públicas” e implicar la adopción de medidas legislativas, administrativas o de cualquier otra índole para evitar la repetición de las conductas violatorias a derechos humanos. Inclusive, la citada Corte ha referido, en algunos casos, que “la Sentencia constituye *per se* una medida de reparación”⁴⁷.

13. Posicionamiento de la Comisión frente a la violación de los derechos humanos.

13.1 Esta Comisión tiene entre sus facultades la construcción de una cultura de respeto y tutela de los derechos humanos, con inclusión del derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación, por lo cual es fundamental que las diversas instancias del Gobierno del Distrito Federal sumen sus esfuerzos para esa loable tarea y contribuyan a ello en las diferentes acciones que realizan dentro de su ámbito de competencia.

13.2 La Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal confiere a las autoridades locales del Gobierno del Distrito Federal la tarea de eliminar los obstáculos que limiten el ejercicio del derecho a la no discriminación e impidan el desarrollo y participación plena de las personas, instituyéndose como política pública del Gobierno del Distrito Federal que el principio de igualdad y no discriminación regirá en todas las acciones, medidas y estrategias que implementen los entes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias⁴⁸.

13.2.1 Para tal efecto, la citada Ley prohíbe a las instituciones del Gobierno del Distrito Federal todas las prácticas discriminatorias que distingan, exhiban, restrinjan o menoscaben el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la

⁴⁶ García Ramírez Sergio, *La jurisdicción interamericana de derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Corte Interamericana de Derechos Humanos, México, 2006, p. 230.

⁴⁷ Corte IDH. Caso Castañeda Gutman vs. México. Sentencia de excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de agosto de 2008. Serie C No. 184, párr. 239.

⁴⁸ Artículos 2 y 12 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.

igualdad real de oportunidades; entre éstas se encuentran consideradas como tales a la restricción de las oportunidades de empleo por situación de salud.

13.2.2 Por ello, los entes públicos en el ámbito de su competencia tienen la obligación de llevar a cabo una política local que promueva, por métodos adecuados, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de erradicar cualquier discriminación al respecto⁴⁹.

13.3 En relación con ello, el Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal enuncia lo siguiente:

1392. De acuerdo con la encuesta realizada por el Conapred, casi todas las características por las que comúnmente se discrimina han sido aplicadas en el ámbito laboral. Mucha de esta discriminación está a la vista de cualquier persona, en los requisitos de ingreso a un empleo, por ejemplo, en los que muy frecuentemente se margina por lugar de residencia, sexo, edad o condiciones de salud⁵⁰.

13.4 Por su parte, el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal⁵¹, establece como una estratégica de acción: “Garantizar la inclusión del enfoque de igualdad y no discriminación en los planes y programas de estudio de todos los grados y niveles educativos que se imparten en el Distrito Federal en los que tenga injerencia la Secretaría de Educación del D. F.

13.4.1 Las instancias responsables de implementar dicha estrategia son la Dirección de Planeación de la Secretaría citada y el IEMS.

13.4.2 Por ello, le concierne al IEMS con más fuerza, contribuir a la tutela del derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación de todas las personas, debiendo evitar reproducir patrones o roles que resultan del todo contrarios a la dignidad humana, como fue el presente caso.

13.4.5 En tal sentido, es de resaltar la disposición ya expresada por el IEMS para que su personal sea capacitado sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación; con la finalidad de implementar medidas que permitan prevenir y, en su caso, erradicar la discriminación en ese Instituto.

⁴⁹ Artículo 15, fracción III, de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.

⁵⁰ Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal, Comité Coordinador para la elaboración del citado Diagnóstico, México, 2008, párr. 1392, p. 337.

⁵¹ Al respecto, destaca que el Jefe de Gobierno emitió Acuerdo por el que se establece la obligatoriedad del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal para las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y Entidades del Distrito Federal, en los términos que se mencionan. La circular se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 26 de agosto de 2009.

Por todo lo expuesto, con fundamento en los artículos 1 y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 17 fracción IV y 22 fracción IX de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y 1 y 140 de su Reglamento Interno, notifico a usted la siguiente:

RECOMENDACIÓN:

Primero. Se le otorguen los mismos derechos que al resto del personal que, bajo las mismas circunstancias de contratación, laboraba hasta diciembre de 2007, incluyendo el derecho a recibir los beneficios del **NUEVO RÉGIMEN DE “BASIFICACIÓN” PARA LA PLANTILLA DOCENTE** vigente a partir del 1º de enero de 2008. En caso de que el IEMS no esté en aptitud de restituir a la persona agraviada en el goce de los derechos que desarrollaba, se le repare económicamente por el tiempo que dejó de percibir sus ingresos como prestadora de servicios hasta la fecha de la notificación de la presente Recomendación.

Segundo. El IEMS capacite en materia de derechos humanos y no discriminación al personal de su Dirección Jurídica y del área administrativa central responsable de los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal docente.

Tercero. El IEMS diseñe, calendarice y ejecute una campaña de difusión al interior del mismo Instituto sobre el respeto a los derechos humanos y en particular, sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La campaña deberá contemplar la emisión de trípticos, carteles y publicaciones en su revista mensual: “BoletIEMS”.

Con fundamento en el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la presente Recomendación tiene el carácter de pública.

Por otra parte, de conformidad con los artículos 48 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y 140 y 142 de su Reglamento Interno, le comunico que dispone de un plazo de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente al que se notifique esta Recomendación, para responder si la acepta o no; en el entendido que de no aceptarla, su respuesta se podrá hacer del conocimiento de la opinión pública. En caso de que se acepte la misma, se le notifica que dispondrá de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin

de enviar las pruebas de su cumplimiento a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de este Organismo.

Así lo determina y firma:

**DR. LUIS ARMANDO GONZÁLEZ PLACENCIA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL**

C.c.p. Lic. Marcelo Ebrard Casaubón, Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

C.c.p. Dr. Mario Miguel Carrillo Huerta, Secretario de Educación del Distrito Federal, para su conocimiento por estar relacionado con las líneas de acción 23 y 26 del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.