



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN



MÉXICO TENOCHTITLAN
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

OPINIÓN JURÍDICA
COPRED/OJ/05-2021

Ciudad de México, 15 de octubre de 2021.

Expediente: COPRED/CAyE/R-05-2021

PERSONAS PETICIONARIAS Y AGRAVIADAS:

PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYE EL ACTO DISCRIMINATORIO: Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN: Condición jurídica

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en lo sucesivo el Consejo o el COPRED), de conformidad con los artículos 35, fracción V y VI, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley o la LPEDCM) y 70 del Estatuto Orgánico tiene entre sus objetivos y facultades conocer e investigar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y autoridades o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, mediante los procedimientos de queja y reclamación, respectivamente.

El artículo 37, fracción XXIX de la Ley, y 8, fracción XXVII del Estatuto Orgánico del Consejo, confiere al Consejo atribuciones para emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación





derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, así como formular observaciones y/o directrices a quien omita el cumplimiento de dicha Ley.

En consecuencia, y de conformidad con la Sección Cuarta, este Consejo procede al análisis de las constancias que integran el expediente citado al rubro en los términos siguientes:

I. RELATORÍA DE HECHOS Y TRÁMITE DEL EXPEDIENTE

1. El 2 de julio de 2020 se recibió en este Consejo la solicitud de la peticionaria _____, a la que se asignó el número de expediente COPRED/CAyE/ATO-686-2020, en ella manifestó sustancialmente lo siguiente:

El día 01 de julio de 2020 Universidad Autónoma de la Ciudad de México publicó la Primera Convocatoria Pública 2020-II para la contratación de docentes de asignatura a obra y por tiempo determinado (para el semestre 2020-II), en la que se establece en el numeral 1.10 lo siguiente:

*“En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y **quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior**, pero ningún otro trabajador de la UACM, o **personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra la Universidad**, así como aquellos que tuvieran abierto algún procedimiento o que se hubiera determinado su responsabilidad, al interior de la UACM, **por alguna falta grave de acuerdo con la normatividad interna y que tuvieran relación con actos de discriminación, violencia de género, acoso u hostigamiento sexual**. Asimismo, con la finalidad de dar cumplimiento al presente numeral, la Coordinación Académica en coordinación con la Oficina del Abogado General de la Universidad, al término del proceso de registro de aspirantes y las fases de valoración curricular, entrevista y la selección, validará la información de los candidatos.”*

2-29

Hago de su conocimiento que de agosto a diciembre de 2019 me desempeñé como docente de asignatura de la UACM dentro del Programa de Educación Superior en Centros de Readaptación Social (PESKER) y en diciembre de 2019 se abrió la Primera Convocatoria Pública 2020-I, para el semestre 2020-I y no fui seleccionada ni para la fase de entrevista, mucho menos la contratación y lo mismo sucedió en la Segunda Convocatoria Pública 2020-I del mismo semestre.

[...]

Por cuanto hace a las convocatorias de los semestres 2020-I y 2020-II el numeral 1.10 excluye bajo una velada forma de discriminación a todos aquellos profesionistas que en su calidad de docentes tengan interés en concursar y cubran con el perfil, experiencia, conocimientos de la o las



asignaturas a impartir, si a la vez que deseamos inscribirnos tuviéramos interpuesta alguna acción legal o queja en contra de la UACM pendiente de resolverse.

Las autoridades de la UACM desconocen, niegan y vulneran los derechos laborales, la continuidad laboral así como las prestaciones reconocidas en ley y en el Contrato Colectivo de Trabajo para cada uno de los docentes-profesionistas contratados bajo la figura de "docente de asignatura por obra y tiempo determinado" y al demandar o reclamar por las vías legales el reconocimiento de tales derechos, ejercen simulada, tolerada y bajo el amparo de su autonomía actos de discriminación laboral aún y cuando vayan en contra de la esencia, misión y visión de la propia Universidad.

Por lo antes expuesto, considero que la UACM discrimina de forma abierta pero simulada en sus últimas tres convocatorias, a las y a los docentes que estamos demandando el reconocimiento de nuestros derechos laborales al impedirnos concursar para dar las asignaturas que sean de nuestro interés en las licenciaturas que la Universidad imparte en sus propios centros escolares y en los centros escolares de los Centros de Readaptación Social de la CDMX [...].

2. Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/236/2020 de 21 de julio de 2020, se solicitó al Abogado General o persona encargada de despacho de la Oficina del Abogado General de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, rindiera un informe de los hechos expuestos por la peticionaria, en el que se expusieran las razones y fundamentos de los actos atribuidos. Dicha solicitud se comunicó vía electrónica con base en el acuerdo publicado el 6 de abril de 2020 en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.¹

3-29

3. En fechas 23, 24, 27, 28 y 29 de julio de 2020, se recibieron en este Consejo otras solicitudes similares respecto de la primera convocatoria pública 2020-II denominada "Convocatoria para la contratación de profesores de asignatura por obra y tiempo determinado" publicada el 01 de julio de 2020, en relación con el numeral 1.10:

*"En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y **quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior**, pero ningún otro trabajador de la UACM, o **personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra la Universidad**, así como aquellos que tuvieran abierto algún procedimiento o que se hubiera determinado su responsabilidad, al interior de la UACM, por alguna falta grave de acuerdo con la normatividad interna y que tuvieran relación con actos de discriminación, violencia de género, acoso u hostigamiento sexual. Asimismo, con la finalidad de dar cumplimiento al presente*

¹ Acuerdo por el que se autoriza el uso de medios remotos tecnológicos de comunicación como medios oficiales para continuar con las funciones esenciales [...], con motivo de la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor del Consejo de Salud de la Ciudad de México.



numeral, la Coordinación Académica en coordinación con la Oficina del Abogado General de la Universidad, al término del proceso de registro de aspirantes y las fases de valoración curricular, entrevista y la selección, validará la información de los candidatos.”

4. Las personas peticionarias manifestaron sustancialmente que se les excluye de participar en la convocatoria, en virtud de haber demandado por las vías legales el reconocimiento y continuidad de sus derechos laborales, según el numeral 1.10 de la Convocatoria Pública 2020-II y anteriormente en la convocatoria 2020-I, señalando que se vulnera su derecho al trabajo con motivo de su condición jurídica.

Las personas peticionarias se indican a continuación con el número de expediente que se asignó a cada una de ellas.

COPRED/CAyE/ATO-803-2020

COPRED/CAyE/ATO-804-2020

COPRED/CAyE/ATO-805-2020

COPRED/CAyE/ATO-806-2020

COPRED/CAyE/ATO-807-2020

Adicionalmente, el peticionario

manifestó:

4-29

Poseo un documento muy específico (UACM/CA/O/0077/2020) en donde se me notifica que retiraron mi participación para cursos que he impartido por ser plenamente elegible tanto en planteles regulares como en centros escolares del Programa de Educación Superior en Centros de Reinserción Social (Pescer) que he venido impartiendo desde 2017. En dicho documento se especifica que el motivo fue el recurso legal que interpusé contra la Universidad. En consecuencia, como “se reservaron el derecho de admisión”, no hubo ningún otro candidato que haya sido históricamente elegible (UACM/CA/O/0038/2020) para dichos cursos durante aquella primera convocatoria y en consecuencia tuvieron que emitir más versiones posteriores de la convocatoria para lograr cubrir la vacante.

4. Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/242/2020 de 30 de julio de 2020, y en alcance al oficio COPRED/CAyE/SAJ/236/2020 se solicitó al Abogado General o persona encargada de despacho de la Oficina del Abogado General de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, se integraran las solicitudes que anteceden al informe solicitado en virtud de tratarse de los mismos hechos.



5. En fechas 31 de julio, 3, 4 y 25 de agosto de 2020, se recibieron en este Consejo siete solicitudes relacionadas con los mismos hechos a nombre de las personas peticionarias que se indican a continuación con el número de expediente que se asignó a cada una de ellas:

COPRED/CAyE/ATO-810-2020

COPRED/CAyE/ATO-814-2020

COPRED/CAyE/ATO-815-2020

COPRED/CAyE/ATO-816-2020

COPRED/CAyE/ATO-821-2020

COPRED/CAyE/ATO-823-2020

COPRED/CAyE/ATO-930-2020

6. Mediante escrito de 18 de agosto de 2020, se recibió por vía electrónica el informe signado por la Lic. Lany Estela González Neria, apoderada legal de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (en lo sucesivo UACM o la universidad) en dicho informe refiere lo siguiente:

[...] en términos de su petición realizada a través de los diversos oficios **COPRED/CAyE/SAJ/236/2020** y **COPRED/CAyE/SAJ/242/2020**, en los cuales se observan como quejosos los C-

5-29

y una vez que se recabó la información de las áreas competentes me permito realizar el informe solicitado en los siguientes términos.

1. En primer lugar, realizaré el informe con lo manifestado por la quejosa (sic) la cual señala que:

El día 01 de julio de 2020 Universidad Autónoma de la Ciudad de México publicó la Primera Convocatoria Pública 2020-II para la contratación de docentes de asignatura a obra y por tiempo determinado (para el semestre 2020-II), en la que se establece en el numeral 1.10 lo siguiente.

En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior pero ningún otro trabajador de la UACM, o personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra la Universidad así como aquellos que tuvieran abierto algún procedimiento o que hubiera determinado su responsabilidad al interior de la UACM por alguna falta grave de acuerdo con la normatividad interna y que tuviera relación con actos de discriminación violencia de género acoso u hostigamiento sexual. Asimismo, con la finalidad de dar cumplimiento al presente numeral la Coordinación Académica en Coordinación con la Oficina del Abogado General de la Universidad, al término del proceso de registro de aspirantes y las fases de valoración curricular, entrevista y la selección, validará la información de los candidatos."



Hago de su conocimiento que de agosto a diciembre 2019 me desempeñé como docente de asignatura de la UACM dentro del programa de Educación Superior en Centros de Readaptación Social (PESKER) y en diciembre de 2019 se abrió la Primera Convocatoria Pública 2020-I, para el semestre 2020-I, y no fui seleccionada ni para la fase de entrevista, mucho menos la contratación y lo mismo sucedió en la Segunda Convocatoria Pública 2020-I del mismo semestre.

Por cuanto hace a las convocatorias de los semestres 2020—I y 2020—II el numeral 1.10 excluye bajo una velada forma de discriminación a todos aquellos profesionistas que en su calidad de docentes tengan interés en concursar y cubran con el perfil, experiencia, conocimientos de la o las asignaturas a impartir, si a la vez que deseamos inscribirnos tuviéramos interpuesta alguna acción legal o queja en contra de la UACM pendiente de resolverse.

Las autoridades de la UACM desconocen, niegan y vulneran derechos laborales, la continuidad laboral, así como las prestaciones reconocidas en la ley y en el Contrato Colectivo de Trabajo Para cada uno de los docentes profesionistas contratados bajo la figura de "docente de asignatura por obra y tiempo determinado" y a demandar o reclamar por las vías legales el reconocimiento de tales derechos, ejercen simulada, tolerada y bajo el amparo de su autonomía actos de discriminación laboral aún y cuando vayan en contra de la esencia, misión y visión de la propia Universidad.

Por lo antes expuesto considero que la UACM discrimina de forma abierta pero simulada en sus últimas tres convocatorias a las y los docentes que estamos demandando el reconocimiento de nuestros derechos laborales al impedirnos concursar para las asignaturas que sean de nuestro interés en las licenciaturas que la Universidad imparte en sus propios centros escolares y en centros escolares de los Centros de Readaptación Social de la CDMX (...)

Por lo anterior me permito señalar que efectivamente el día 11 de diciembre del año 2019 y el 4 de febrero del año 2020, la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, publicó la Primera y Segunda Convocatorias Públicas respectivamente, para contratar profesores de asignatura por obra y tiempo determinado para el semestre 2020-I, como lo señala la quejosa y citando el punto 1.10, pero no es preciso como lo describe en su escrito, ya que en las Convocatorias que se adjuntan al presente Informe y su contenido es el siguiente:

Primera Convocatoria

1. PROCESO DE REGISTRO

1.10: En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior, pero ningún otro trabajador de la UACM.



Segunda Convocatoria

1.10: En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior, pero ningún otro trabajador de la UACM, o personas que tengan interpuesto algún recurso legal en contra de la Universidad.

Como se puede apreciar el dicho de la quejosa, no es consistente con lo descrito en las dos convocatorias, más bien parecen apreciaciones personales ya que en el apartado que se analiza, bajo ninguna circunstancia establece una posición discriminatoria, no se desconocen, niegan y vulneran los derechos laborales ni se vulneran la continuidad laboral de los aspirantes, ya que, con pleno y absoluto conocimiento al participar en una convocatoria pública como es el caso, se imponen las reglas establecidas, siendo el caso que se amplió el numeral que se analiza únicamente con el siguiente concepto, **o personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra de la Universidad**, que además se relaciona con el siguiente numeral que establece:

4. Aspectos Contractuales

En los incisos que a continuación se describen se establece la contratación y el periodo que dura la misma, con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Primera Convocatoria

4.1.- Las y los candidatos que sean seleccionados serán contratados para impartir cursos a estudiantes de nivel licenciatura y/o posgrado únicamente por el periodo del 04 de febrero de 2020 al 22 de junio de 2020.....Ver Convocatoria.

4.5.- La contratación será por obra y tiempo determinado.....Ver Convocatoria.

Segunda Convocatoria

4.1.- Las y los candidatos que sean seleccionados serán contratados para impartir cursos a estudiantes de nivel licenciatura y/o posgrado únicamente por el periodo del 19 de febrero de 2020 al 22 de junio de 2020.....Ver Convocatoria.

4.5.- La contratación será por obra y tiempo determinado.....Ver Convocatoria.

2. Ahora bien, en cuanto al alcance de su primera petición y en relación con el oficio número COPRED/CAyE/SAJ/242/2020, mediante el cual los quejosos:

P

son coincidentes con la quejosa

(sic) al señalar lo siguiente:

7-29



En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior pero ningún otro trabajador de la UACM, o personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra la Universidad así como aquellos que tuvieran abierto algún procedimiento o que hubiera determinado su responsabilidad al interior de la UACM por alguna falta grave de acuerdo con la normatividad interna y que tuviera relación con actos de discriminación violencia de género acoso u hostigamiento sexual. Asimismo, con la finalidad de dar cumplimiento al presente numeral la Coordinación Académica en Coordinación con la Oficina del Abogado General de la Universidad, al término del proceso de registro de aspirantes y las fases de valoración curricular, entrevista y la selección, validará la información de los candidatos."

En virtud de lo anterior se informa, que efectivamente el día 01 de julio de 2020 Universidad Autónoma de la Ciudad de México publicó la Primera Convocatoria Pública 2020-II para la Contratación de Profesores de Asignatura por Obra y por Tiempo Determinado (para el semestre 2020—II), como lo señalan los quejosos y conteniendo el punto 1.10, la información que se describe en el escrito de queja, que a la letra señala:

1.10- En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior, pero ningún otro trabajador de la UACM, o personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra la Universidad, así como aquellos que tuvieran abierto algún procedimiento o que se hubiera determinado su responsabilidad al interior de la UACM, por alguna falta grave de acuerdo con la normatividad interna y que tuviera relación con actos de discriminación, violencia de género, acoso u hostigamiento sexual. Asimismo, con la finalidad de dar cumplimiento al presente numeral, la Coordinación Académica en Coordinación con la Oficina del Abogado General de la Universidad, al término del proceso de registro de aspirantes y las fases de valoración curricular, entrevista y la selección, validará la información de los candidatos.

8-29

Esta parte de la Convocatoria en comento, en el apartado Proceso de Registro, como es notorio bajo ninguna circunstancia establece una posición discriminatoria, ni se desconocen, niegan y vulneran derechos laborales y la continuidad laboral de los aspirantes, que no tienen ya que han sido contratados por obra y tiempo determinado, y con pleno y absoluto conocimiento al participar en una convocatoria pública, como es el caso y otros anteriores, se imponen de las reglas establecidas, en los incisos que a continuación se describen se establecen los términos de la figura contractual con la que quedará establecida la relación de los participantes con la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, concepto que se incluye en todas las convocatorias para la contratación de profesores de asignatura por obra y tiempo determinado tal y como se especifica:

4. Aspectos Contractuales



4.1.- Las y los candidatos que sean seleccionados serán contratados para impartir cursos a estudiantes de nivel licenciatura y/o posgrado únicamente por el periodo del 21 de septiembre de 2020 al 5 de febrero de 2021, con la excepción que se establece..... **Ver convocatoria se anexa a la presente contestación.**

4.6- La contratación será por obra y tiempo determinado..... **Ver Convocatoria.**

Por lo expuesto anteriormente es de destacarse que cada convocatoria es independiente y por un periodo determinado ya que las mismas responden a la atención temporal de la oferta académica de cursos especializados de cada semestre, y es de destacarse que no es vinculante la participación de los aspirantes que participaron en anteriores convocatorias.

Con lo anterior queda claramente establecido que la UACM, no desconoce, ni niega, ni vulnera los derechos laborales, la continuidad laboral, de los aspirantes que participan en la convocatoria pública, ya que no tienen el carácter de trabajadores de la misma y si debe señalarse que el folio o registro de anteriores participaciones, no les da a los aspirantes ninguna calidad laboral que se esté violentando por ser en su caso las personas seleccionadas, contratadas de manera temporal como Profesores de Asignatura por Obra y Tiempo Determinado, para el periodo específico que señala la convocatoria.

3. Como tercer punto es preciso señalar y dejar establecido que la responsabilidad del contenido de las convocatorias en todo caso es atribución y responsabilidad colegiada de las áreas y/o instancias de la Universidad que participan en la preparación de la oferta académica para cada semestre de acuerdo a la normatividad de la UACM, y que para este efecto y otros asuntos de carácter académico administrativo, se celebra periódicamente una Reunión de Coordinadores y específicamente en la sesión del día 17 diciembre del año 2019 se tomó el Acuerdo Número 3, que en la parte conducente dice:

Se acuerda que ninguna persona que se postule para profesor de asignatura que haya iniciado alguna demanda de carácter laboral, civil, penal o de cualquier orden en contra de la Institución será contratada hasta que se solucione la situación legal que tenga con la Universidad.

Esto es así, ya que como también se señaló en líneas anteriores las instancias encargadas de emitir la convocatoria han analizado el perfil para el ingreso de Profesores de Asignatura por obra y tiempo determinado, tomando en cuenta los principios que rigen a la Universidad y el mejor beneficio para esta, ya que es claro que en las discusiones para la emisión de las convocatorias respectivas se destaca que **ninguna persona que se postule para profesor de asignatura que haya iniciado alguna demanda de carácter laboral, civil, penal o de cualquier orden en contra de la Institución será contratada hasta que se solucione la situación legal que tenga con la Universidad**, y se resalta hasta que no se solucione la situación legal, en virtud de que al encontrarse los aspirantes demandando a la Universidad **existe un claro conflicto de intereses entre la Universidad Autónoma de la Ciudad de México**



con las personas que cuentan con procedimientos legales contra la Universidad o que la Universidad interpuso en su contra y que aún no están resueltos por las autoridades competentes generando un daño económico y funcional a la Universidad, en virtud que dichos aspirantes pretenden se les reconozca una calidad de trabajadores permanentes con la emisión de convocatorias de carácter temporal y con ello los quejosos violentan las convocatorias establecidas para tales fines, pasando por alto los principios que rigen a la universidad y que por lo tanto hasta que no sea resuelta la situación legal que tengan con la Universidad no cumplen con los requisitos establecidos en las convocatorias, reiterando porque existe un conflicto de intereses, hasta en tanto no serán resuelta la situación legal.

Ahora bien, **por lo que hace la mención particular que hace el quejoso**, **no se ajusta a la realidad y es confusa**, respecto de lo que establece el oficio de referencia que a la letra dice:

Con relación a su correo electrónico de fecha 23 de enero del año 2020, hago de su conocimiento lo siguiente:

I. Que el contenido del oficio UACM/CA/0038/2020, bajo ninguna circunstancia de hecho ni de derecho es un reconocimiento de relación laboral por parte de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, es un documento informativo sobre los cursos que usted ha impartido como profesor de asignatura por obra y tiempo determinado en los años y semestres que se relacionan. Particularmente en el semestre 2019-II, la relación laboral con la UACM concluyó el día 18 de diciembre de conformidad a los términos de su contratación.

II. Respecto del folio RCV-20-I-88 que cita en el correo que se contesta del que señala, donde hizo su solicitud para ser reinstalado, como usted lo sabe después de varias participaciones que ha tenido en convocatorias para participar como profesor de asignatura por tiempo determinado, el folio es un número identificativo de registro y control para participar en la convocatoria, lo que hace concluir que efectivamente al momento de participar en la convocatoria 2020-I, es inexistente la relación laboral con la UACM, que pretende hacer valer.

III. Que la Coordinación Académica no ha emitido ningún oficio, documento o acuerdo mediante el cual de manera específica se pretenda impedirle el trabajo lícito y/o dar por terminada una relación laboral de manera unilateral, como ha quedado expuesto en puntos anteriores, no existe al momento de su participación en la convocatoria supra citada ningún tipo de relación laboral entre la UACM y usted, ya que la misma concluyó el 18 de diciembre de 2019.

IV. Que como consta en la Minuta de Trabajo del 17 diciembre 2019 de la Reunión de Coordinadores, tomando en consideración la opinión de la Oficina del Abogado General, se emitió el siguiente acuerdo:



Se acuerda que ninguna persona que se postule para profesor de asignatura que haya iniciado alguna, demanda de carácter laboral, civil, penal o de cualquier orden en contra de la Institución, será contratada hasta que se solucione la situación legal que tenga con la Universidad.

Cuestiones que son de pleno conocimiento del quejoso y que claramente interpreta sin fundamento alguno.

4. Finalmente es de considerarse que la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, al momento de realizar la contratación de Profesores de Asignatura por Obra y Tiempo Determinado llevadas a cabo mediante las Convocatorias Públicas a través de la página oficial de la institución dan certeza y seguridad a los aspirantes que es un proceso inequívocamente transparente con las mismas condiciones y oportunidad para todos los aspirantes que cumplan los términos de la Convocatoria, de la misma manera es de tenerse en consideración la siguiente normatividad que aplica a instituciones como la UACM. Con el objeto de dar plena transparencia a estos procesos los actores institucionales, en la contratación de Profesores por Asignatura por Obra y Tiempo determinado, en forma simultánea, tienen presentes y cumplen las siguientes disposiciones legales que establecen:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, legislaciones de carácter federal que establecen lo siguiente:

11-29

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 3

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas: realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; **determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio.** Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere: (Lo resaltado es propio).

Ley Federal del Trabajo



Capítulo XVII Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley

Artículo 353-J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos. Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan. (Lo resaltado es propio).

*Es así que de igual forma y en concordancia con el texto constitucional y la Ley Laboral aplicable, la Universidad Autónoma de la Ciudad de México de acuerdo a su Ley, en su artículo 2, le da carácter de **Organismo Público Autónomo** y refiere que goza de personalidad jurídica y patrimonio propio; se suman a lo descrito los artículos 3 y 5 del Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, en el artículo 3, repite exactamente lo que señala el artículo 2 de la Ley de la Universidad, mientras que el artículo 5 del citado estatuto, dice:*

12-29

"Artículo 5. La autonomía de la Universidad tiene su sustento legal en el artículo 3º, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley, y se ejerce al:

I. Elegir y remover libremente a sus representantes y titulares del gobierno e instancias académicas y administrativas;

II. Determinar libremente el desarrollo de sus actividades docentes, de investigación, difusión, divulgación, certificación de conocimientos, extensión, cooperación interinstitucional y prestación de servicios a la comunidad, así como generar los mecanismos de ingreso y permanencia de su personal académico y administrativo y el ingreso y egreso de sus estudiantes;

III. Gestionar y administrar libremente su patrimonio;

IV. Expedir, por medio del Consejo, la normatividad que regule su organización y funcionamiento."



Es importante resaltar que la Universidad Autónoma de la Ciudad de México está dotada para tomar sus propias decisiones, dicha autonomía le permite el gobernarse internamente, organizarse y elegir a las personas titulares de las diversas instancias, tanto académicas como administrativas. Es de destacarse que, mediante la autonomía que prevalece en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, el Estado dota a dicha institución para que cuente con las condiciones necesarias y básicas para el adecuado funcionamiento institucional, que corresponden principalmente en cuatro pilares: libertad para establecer la forma de gobierno interno, para establecer los planes y programas de estudio; para decidir el destino de las partidas presupuestales y de los ingresos autogenerados; y, para decidir el orden jurídico universitario, mediante la aprobación de normas de aplicación interna y de observancia para toda la comunidad universitaria.

Apoya lo anterior la siguiente tesis jurisprudencial.

Tesis: 1a. /J. 20/2010 Primera Sala Publicada en: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época Registro: 164877 Jurisprudencia (Administrativa) Tomo XXXI, marzo de 2010

UNIVERSIDADES PÚBLICAS. COMPETENCIAS QUE DERIVAN DE SU FACULTAD DE AUTOGOBIERNO.

Las competencias que derivan de la facultad de autogobierno de las universidades públicas son las siguientes: a) Normativas, que se traducen en la aptitud de expedir normas generales que permitan regular todas las actividades relacionadas con el servicio educativo y la promoción de la investigación y la cultura; b) Ejecutivas, referidas al desarrollo y ejecución de los principios constitucionales, de las leyes expedidas por los órganos legislativos y las normas que las universidades emiten; c) Supervisión, que implican la facultad de inspección y control para supervisar la actividad que desarrollan por sí, o por conducto de cualquier órgano adscrito a la casa de estudios, esto es, pueden realizar inspecciones y evaluaciones de tipo administrativo, académico, científico, técnico y operativo, a fin de comprobar que se respeten los principios constitucionales, legales y universitarios; y d) Para judiciales, que se refieren a la capacidad de dirimir conflictos que surjan al interior de la universidad, siempre que constitucional o legalmente su solución no esté reservada a un régimen jurídico específico que excluya al universitario.

13-29

El hecho de que se emita una convocatoria para la contratación de Profesores de Asignatura por obra y tiempo determinado por parte de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México actualiza lo establecido en el artículo 3º Constitucional específicamente en donde se señala que "Las universidades fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico". Por lo anterior de ninguna manera con la publicación de las multicitadas convocatorias se realiza algún acto de discriminación motivada por condición social, edad, religioso, origen étnico, discapacidad, preferencia sexual, estado civil, género o cualquier otra



que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto menoscabar los derechos y libertades de las personas ni se actualiza lo estipulado en la fracción III del artículo 1 de la LFPED, que a la letra dice:

[...]

Es importante destacar, el principio de autonomía de la voluntad que incluso se ha analizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación destacando que esta tiene reflejo en el derecho de propiedad y en la libertad de contratación, la cual también es un elemento central del libre desarrollo de la personalidad, y en cuya virtud las partes de una relación jurídica son libres para gestionar su propio interés y regular sus relaciones, sin injerencias externas.

Esto es así ya que es claro que con dichas convocatorias no se discrimina ni se violenta algún derecho laboral o de cualquier otra índole para los aspirantes y se pretende salvaguardar tanto como los Principios y facultades de la Universidad para ejercer esa libertad de contratación y que de ninguna manera se sustenta en un acto discriminatorio. Con base en lo anterior, es claro que la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, no lesiona, limita, desconoce, vulnera ni niega ningún derecho laboral ni la continuación del mismo a persona alguna; y mucho menos realiza actos de discriminación ya que al ser una institución que tiene autonomía por ley, ejerce sus facultades tanto constitucionales como las establecidas en su Ley, con el fin de garantizar el interés institucional, actuando con la responsabilidad que les corresponde a las autoridades actuantes en este tipo de procesos de acuerdo a lo que dispone la normatividad institucional en esta materia.

14-29

7. El COPRED dio vista del informe emitido por la UACM a las personas peticionarias. El 10 de septiembre de 2020 se recibió por correo electrónico las manifestaciones del peticionario

a) *Mi queja es por la posible discriminación hacia mi condición jurídica con base en el numeral 1.10 de las convocatorias más recientes porque tengo interpuesto un recurso legal (demanda) contra la Universidad.*

b) *Que la mención que hacen en dicho Informe en el primer y segundo párrafos de la página 7 donde textualmente que "el día 17 de diciembre del año 2019 se tomó el Acuerdo Número 3, que en la parte conducente dice "ninguna persona que se postule para profesor de asignatura que haya iniciado alguna demanda de carácter laboral, civil, penal o de cualquier orden en contra de la Institución será contratada hasta que se solucione la situación legal que tenga con la Universidad..." solamente confirma que la posible discriminación por mi condición jurídica fue un acuerdo colegiado, situación que no lo hace ni un hecho legal ni un hecho legítimo. Al haberlo pensado, hablado, planificado y ejecutado entre dos o más personas es posiblemente un acto vandálico.*



c) Que el oficio CA-O-0077-2020 dirigido a mi persona el 30 de enero de 2020 dice textualmente que "...tomando en consideración la Opinión (más adelante también llamada literalmente Sugerencia) de la Oficina del Abogado General, se emitió la recomendación..." multitudinaria. Lo cual no es de extrañarse viniendo de un equipo de abogados que en dicho Informe confirman una y otra vez que contratan profesores "por obra y tiempo determinado" en posible violación tanto del Contrato Colectivo de Trabajo de la UACM 2019-2021 (CCT) como de la Ley Federal de Trabajo respecto a la naturaleza de las actividades de un profesor que no son "por obras". Pero bien, la Opinión y Sugerencia de la Oficina del Abogado General derivó en la NO CONTRATACIÓN DE PERSONAS QUE TUVIERAN UN PROCESO JURÍDICO CONTRA LA INSTITUCIÓN. Lo cual reitera la posible Discriminación por Condición Jurídica de la cual me he venido quejando hace meses. Las posibles imprecisiones, jurisprudencias, apreciaciones posiblemente sin fundamento contenidas en el Informe tal vez vengan de que en la página 13 dice textualmente "Las universidades fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico"; sin embargo esta frase entrecomillada no menciona que la autonomía conceda derecho a definir la condición jurídica como un criterio de exclusión para un trabajador que según el Oficio UACM/CA/0038/2020, venía siéndolo desde 2016 con la respectiva antigüedad acumulativa contemplada en el CCT, independientemente de la forma (legal o posiblemente ilegal) de contratación.

8. En vista de que las solicitudes se refieren a los mismos hechos presuntamente discriminatorios, el COPRED acordó acumular los expedientes para tramitarse en un solo procedimiento, por lo que se asignó el expediente de Reclamación COPRED/CAyE/R-001-2021.

15-29

II. MARCO JURÍDICO APLICABLE

A. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra previsto en diversos tratados internacionales en esa materia, reconocidos por el Estado mexicano, como lo son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que en su preámbulo establece que "todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros." El artículo II de esa Declaración, refiere que "todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna."

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que "los Estados partes 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



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.”

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26, señala que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1.1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos; y 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha definido la discriminación como “... *toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas*”.

16-29

El derecho a la igualdad y la no discriminación es un elemento esencial de los derechos humanos, implica que “*Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos*”².

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; asimismo, se procure la protección más amplia de esos derechos, atendiendo al principio pro persona en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Igualmente, en su último párrafo prohíbe toda forma discriminación que atente

² “Libres & iguales”, de las Naciones Unidas, “Igualdad y no discriminación”, pág. 1



contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4, inciso C, puntos 1 y 2, prevé *“la Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.”*

Y establece toda forma de discriminación *“formal o de facto, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”*

17-29

Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece que:

“Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.”



También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.

Asimismo, la negación de ajustes razonables proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”

Por tanto, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:

1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.
2. Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad, las condiciones de salud, la condición jurídica, entre otras.
3. El resultado de dicha conducta es la limitación, violación o el impedimento de ejercer alguno o algunos de los derechos humanos de la persona.

18-29

B. DERECHO HUMANO AL TRABAJO

El artículo 123 de la Constitución Federal estatuye que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.*

El artículo 10 de la Constitución Política de la Ciudad de México, indica en la letra B, números 1 y 2 que:

B. Derecho al trabajo

1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

2. En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

Por su parte, el artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en términos del artículo 5 de la Ley, considera como una conducta discriminatoria:



III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como el ejercicio de la actividad económica.

III. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa se aduce una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, de ahí la importancia de que este Consejo realice un análisis para determinar en el presente caso: **a)** si hay un nexo causal entre el derecho fundamental al trabajo y la diferencia de trato adoptada por la Universidad en relación con la cláusula 1.10 de la convocatoria; **b)** si la justificación que alegó la Universidad puede considerarse suficientemente objetiva y razonable de conformidad con los criterios de objetividad, proporcionalidad y razonabilidad, y **c)** Si se violentó algún derecho con ello.

Con relación a los argumentos vertidos por la UACM, en el sentido de que es un organismo público autónomo, para este Consejo no existe motivo de discusión y no lo cuestiona, pues queda claro que dicha Universidad al igual que otras instituciones, tienen el carácter autónomo por disposición legal, además de ser un organismos públicos autónomos que forman parte del Estado mexicano, situación que lleva aparejada la obligación de ajustar su actuación al respeto de los derechos humanos y el derecho a la no discriminación establecidos en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), así como en los principios instituidos en el 3º, particularmente, el establecido en el párrafo cuarto, que a la letra dice:

La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva...

Es así, que la UACM como organismo autónomo se encuentra obligada a respetar las disposiciones derivadas del artículo primero constitucional respecto a la prohibición de la discriminación, misma que se encuentra dirigida tanto a autoridades como a particulares.

Por otra parte, y como lo refiere el Abogado General de la Universidad Nacional Autónoma de México, y ombudsman nacional en su momento, al referirse a las universidades públicas "...si bien presentan una autonomía especial, que implica auto normación y autogobierno, tal circunstancia tiende a la necesidad de lograr mayor eficacia en la prestación del servicio que les está atribuido y que se fundamenta en la libertad de enseñanza, pero no implica de manera alguna su disgregación de la estructura estatal,



ya que se ejerce en un marco de principios y reglas predeterminadas por el propio Estado...³. Cabe señalar que este Consejo coincide plenamente en que la autonomía y la no injerencia de factores externos en la vida universitaria es fundamental, sin embargo la presente determinación no representa un acto de dominio que establezca una obligación de hacer o no hacer a la Universidad en sus facultades de gobierno o autogestión administrativa, sin embargo es generada a partir de las facultades de este Consejo para señalar situaciones que se consideran discriminatorias tanto a las autoridades como a particulares en la Ciudad de México.

Es importante precisar que las disposiciones legales aludidas aplican en la impartición y garantía del derecho a la educación de manera integral, incluyendo a las y los estudiantes, así como al personal directivo, administrativo, académico, padres de familia y toda persona que participa en el proceso educativo; en ese entendido, las leyes, reglamentos o cualquier otra disposición con carácter legal que emitan las instituciones educativas, debe ajustarse a las disposiciones constitucionales y a los tratados internacionales aplicables a la materia.

Por otra parte, del análisis de las evidencias que obran en el presente expediente, para este Consejo no existe duda sobre el contenido de la cláusula 1.10 de la Convocatoria Pública 2020-II para la contratación de docentes de asignatura a obra y por tiempo determinado (para el semestre 2020-II), misma que la UACM lo señala en su informe:

20-29

1.10- En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior, pero ningún otro trabajador de la UACM, o personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra la Universidad, así como aquellos que tuvieran abierto algún procedimiento o que se hubiera determinado su responsabilidad al interior de la UACM, por alguna falta grave de acuerdo con la normatividad interna y que tuviera relación con actos de discriminación, violencia de género, acoso u hostigamiento sexual. Asimismo, con la finalidad de dar cumplimiento al presente numeral, la Coordinación Académica en Coordinación con la Oficina del Abogado General de la Universidad, al término del proceso de registro de aspirantes y las fases de valoración curricular, entrevista y la selección, validará la información de los candidatos.

Ahora bien, en este caso, también se pueden ubicar como posibles afectadas no solo a las personas peticionarias, sino como lo establece la convocatoria a todas aquellas personas que **tengan interpuesto algún recurso legal en contra de la Universidad**, desprendiéndose un posible nexo causal que puede considerarse como un motivo de discriminación, o una categoría sospechosa que

³ Autonomía Universitaria y Universidad Pública; Oficina del Abogado General; Luis Raúl González Pérez, Enrique Guadarrama López; Universidad Nacional Autónoma de México pág. 23



detone una protección especial. Respecto a la protección de esta categoría no especificada en los instrumentos legales existentes, la misma debe de analizarse como una característica propia de las personas, en este caso, *interponer un recurso legal* como lo menciona la convocatoria, sin embargo, el acceso a la justicia es un derecho que se ejerce derivado de una decisión personal y legal. Cabe aclarar que en forma alguna este Consejo se pronuncia sobre su procedencia ni pretende que, en casos como el que nos ocupa, la UACM considere como empleados activos a los aspirantes, o se ubiquen en dicho supuesto para que participen en las convocatorias, sino que se hace un análisis impersonal precisamente teniendo como base cualquier criterio libre de discriminación la objetividad.

Luego entonces, al tratarse del punto total de los hechos materia de queja, este Consejo considera necesario hacer una evaluación de la cláusula 1.10 de la Convocatoria Pública 2020-II para la contratación de docentes de asignatura a obra y por tiempo determinado (para el semestre 2020-II), a la luz del instrumento denominado "... test de revisión judicial respecto a determinadas leyes que se consideran inconstitucionales por limitar un derecho fundamental. El objetivo del test es evaluar si la restricción del derecho se justifica por ser "necesaria" o "apta" para servir a un interés gubernamental dominante o imperioso."⁴ . Particularmente, y en correspondencia con los criterios previstos en el último párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas)⁵, es de analizar si los hechos expuestos por las personas peticionarias se sitúan en un caso de discriminación jurídica, entendida como aquella que distingue y excluye a una persona por cualquier motivo, siempre y cuando tenga por objeto menoscabar o anular el ejercicio de un derecho⁶.

21-29

Para efectos de lo anterior a continuación se citan dos tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), las cuales establecen lo siguiente:

"CONSTITUCIONALIDAD DE DISTINCIONES LEGISLATIVAS QUE SE APOYAN EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA. FORMA EN QUE DEBE APLICARSE EL TEST DE ESCRUTINIO ESTRICTO. La constitucionalidad de las distinciones legislativas que se apoyan en una categoría sospechosa debe analizarse a través de un escrutinio estricto, pues para estimarse constitucionales

⁴ Centro de Ética Judicial, Ensayos, El Test de Escrutinio Estricto, p. 1. Disponible en: http://www.centroeticajudicial.org/uploads/8/0/7/5/80750632/el_test_de_escrutinio_estRICTO.pdf,

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.)

⁶ Cfr. Centro de Ética Judicial, Ensayos, El Test de Escrutinio Estricto, p. 3).



requieren de una justificación robusta que venza la presunción de inconstitucionalidad que las afecta. Para ello, en primer lugar, debe examinarse si la distinción basada en la categoría sospechosa cumple con una finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional, es decir, debe perseguir un objetivo constitucionalmente importante y no simplemente una finalidad constitucionalmente admisible⁷. En segundo lugar, debe analizarse si la distinción legislativa está estrechamente vinculada con la finalidad constitucionalmente imperiosa, es decir, debe estar totalmente encaminada a la consecución de la finalidad, sin que pueda considerarse suficiente que esté potencialmente conectada con tales objetivos. Finalmente, la distinción legislativa debe ser la medida menos restrictiva para conseguir la finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional.”⁸

La tesis de la SCJN antes transcrita establecen los pasos a seguir para la aplicación del test de escrutinio estricto, los cuales consisten en lo siguiente:

1. Examinar si la distinción basada en la categoría sospechosa cumple con una finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional, por lo que debe perseguir un objetivo constitucionalmente importante.
2. Analizar si la distinción legislativa está estrechamente vinculada con la finalidad constitucionalmente imperiosa.
3. La distinción legislativa debe ser la medida menos restrictiva posible para conseguir efectivamente la finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional.

22-29

Por lo que se refiere al primer punto, en el informe de la UACM afirma que “*bajo ninguna circunstancia establece una posición discriminatoria, ni se desconocen, niegan y vulneran derechos laborales y la continuidad laboral de los aspirantes*”; asimismo, se enfatiza que al encontrarse los aspirantes demandando a la Universidad, existe un claro conflicto de intereses entre ambas partes, generando un daño económico y funcional en agravio de la Universidad. Tal argumento no manifiesta alguna necesidad imperiosa que la UACM se encuentre obligada a acatar o cuya satisfacción justifique la medida, habida la cuenta que la restricción de la citada cláusula no persigue un objetivo constitucionalmente importante o que tienda a proteger un mandato de rango constitucional. Por el contrario, deja evidencia no solo que no hay un vínculo entre la medida y un objetivo, sino que además revela que no existe valoración alguna respecto al carácter de restricción mínima de la medida, es decir,

⁷ Se considera el concepto de interés gubernamental “dominante”, “como algo estrictamente “necesario” o “crucial”, diferente con respecto a algo meramente preferido. Como por ejemplo, la seguridad nacional, la preservación de la vida de un gran número de individuos y la no violación de protecciones constitucionales explícitas.”

⁸ “*Ibíd. PIE DE PÁGINA: 5 Jurisprudencia, Tesis 1a/J. 87/2015 (10a) Primera Sala, Libro 25, diciembre de 2015, Tomo I, p. 109. Consultable en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Clase=DetalleTesisBL&ID=2010595&Semana=0>.*”



que la medida sea definida después de considerar que es la que menos impacto genera a los derechos de las personas (en el entendido que se hubiera definido la imperiosa necesidad de afectar un derecho). La cláusula 1.10 de la “Convocatoria para la contratación de profesores de asignatura por obra y tiempo determinado” publicada el 01 de julio de 2020, contiene una disposición en apariencia discriminatoria, pues establece en forma expresa un trato diferenciado a las personas docentes que se encontraban en el supuesto de “personas que tengan interpuesto algún **recurso legal** contra la Universidad”; lo cual tuvo como efecto que las personas peticionarias no tuvieron la oportunidad de participar en dicha convocatoria, quienes lejos de crear un conflicto de intereses y de generar un daño económico y funcional a la Universidad, ejercieron un derecho humano y constitucional al trabajo, establecido en los artículos 1° y 5° de nuestra Carta Magna.

Tanto la restricción contenida en la convocatoria como los argumentos vertidos por la UACM no cumplen con las características de objetividad y razonabilidad, pues el trato diferenciado que se dio a las personas peticionarias se conculca en su agravio el derecho a la igualdad y no discriminación, basado en la situación jurídica en que se encontraban dichas personas en la época de los hechos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su momento se pronunció en torno a los actos de autoridades que carecen de estos requisitos estableciendo que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida. Las medidas serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos⁹.

23-29

Cabe señalar que el estándar aplicado a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México podría catalogarse como alto frente a otras instituciones educativas, específicamente para aquellas de naturaleza privada, toda vez que si bien se trata de un ente autónomo obligado en términos del artículo tercero constitucional y la Ley General de Educación, no puede negarse su carácter público, y que a diferencia de una entidad privada le son aplicables estándares que limitan sus facultades discrecionales y se ve acotada a los límites indicados para todas las instancias del Estado. En ese orden de ideas, existe una inversión de la carga de la prueba en cuanto a acreditar la razonabilidad y objetividad de la medida, y el simple comentario respecto al conflicto de intereses no resulta suficiente frente a la presunción de un trato diferenciado injustificado.

⁹ Opinión Consultiva OC-18/03; Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, de fecha 17 de septiembre de 2003, pág. 68; Corte Interamericana de Derechos Humanos.



Ahora bien, en cuanto a la distinción legislativa, la cláusula 1.10 de la “Convocatoria para la contratación de profesores de asignatura por obra y tiempo determinado” publicada el 01 de julio de 2020, establece literalmente:

1.10: En esta convocatoria sólo podrán participar nuevos aspirantes y quienes hayan sido contratados como profesores de asignatura en algún semestre anterior, pero ningún otro trabajador de la UACM, o personas que tengan interpuesto algún recurso legal en contra de la Universidad.

La disposición proporciona un trato diferenciado a los aspirantes “que tengan interpuesto un recurso legal en contra de la Universidad”, acto de autoridad que inclusive deja en estado de indefensión a las personas peticionarias, en su intención de participar como aspirante a obtener un contrato de prestación de servicios para el ejercicio de la docencia en dicha Universidad, como se ha anotado, al ver limitado su acceso a un recurso legal efectivo para combatir el citado trato diferenciado.

En ese orden de ideas, las diversas áreas o instancias de la UACM que elaboraron la “Convocatoria para la contratación de profesores de asignatura por obra y tiempo determinado” publicada el 01 de julio de 2020, no previeron que la restricción para participar en el citado proceso, motivo de la presente queja, atentara contra los derechos humanos, entre ellos, a la igualdad y no discriminación, al trabajo y a un recurso legal efectivo; es decir, al establecerse los contenidos de la multicitada convocatoria, fueron omisos en observar que el ejercicio de su función constitucional de impartición de educación no fuera lesivo de derechos, o bien, en la medida de lo posible, que la multicitada Convocatoria fuera lo menos restrictiva con la inclusión de un mecanismo legal a favor de los aspirantes que estiman ser agraviados por el contenido de alguno de los requisitos.

Con relación al argumento de la UACM de que los aspirantes, al haber demandado a la Universidad, se encuentran en “un claro conflicto de intereses entre ambas partes, generando un daño económico y funcional a la institución educativa”, resulta un argumento que puede considerarse insuficiente, ya que al no permitir la participación de aspirantes por este motivo tiene un efecto inhibitorio del ejercicio del derecho humano a la verdad, justicia y reparación.

Es importante recordar que los artículos 1° y 2° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH o Convención) (correlativo 2° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), establecen la obligación de respetar los derechos consagrados en los diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos, garantizar su pleno y libre ejercicio, así como adoptar medidas internas para hacerlos efectivos; esto es, adecuar la normativa interna a las disposiciones convencionales; parte de

24-29



esos derechos es el derecho a un recurso efectivo establecido en el artículo 25-1 de la CADH, así como en otros instrumentos internacionales, tanto del sistema universal como regionales, que a la letra dice:

Artículo 25. Protección Judicial

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

En ese tenor, el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) prevé, por un lado, el goce de los derechos humanos reconocidos, tanto en la Carta Magna como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; y por otro, la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, tal como se cita a continuación:

Artículo 10. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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 [...].

De la misma manera, en congruencia con lo expuesto, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 6, inciso H, estatuye el derecho de acceso a la justicia en los siguientes términos:

Artículo 6. Ciudad de libertades y derechos

[...]

H. Acceso a la justicia

Toda persona tiene derecho a acceder a la justicia [...].

A mayor abundamiento, el Estatuto General Orgánico de la UACM, en el primer párrafo del artículo 77, Capítulo I, Título IX, denominado "DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LA



COMUNIDAD UNIVERSITARIA”, establece textualmente, “Los integrantes de la Comunidad tendrán los derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [...]”

En ese orden de ideas, lo dispuesto en la convocatoria de fecha 1 de julio de 2020 indica de forma expresa que se prohíbe la participación a personas que tengan interpuesto algún recurso legal contra la Universidad.

La UACM en su escrito de respuesta, en la foja 7; la autoridad refiere lo siguiente:

*Esto es así, ya que como también se señaló en líneas anteriores las instancias encargadas de emitir la convocatoria han analizado el perfil para el ingreso de Profesores de Asignatura por obra y tiempo determinado, tomando en cuenta los principios que rigen a la Universidad y el mejor beneficio para esta, ya que es claro que en las discusiones para la emisión de las convocatorias respectivas se destaca que **ninguna persona que se postule para profesor de asignatura que haya iniciado alguna demanda de carácter laboral, civil, penal o de cualquier orden en contra de la Institución será contratada hasta que se solucione la situación legal que tenga con la Universidad**, y se resalta hasta que no se solucione la situación legal, en virtud de que al encontrarse los aspirantes demandando a la Universidad **existe un claro conflicto de intereses entre la Universidad Autónoma de la Ciudad de México con las personas que cuentan con procedimientos legales contra la Universidad o que la Universidad interpuso en su contra y que aún no están resueltos por las autoridades competentes generando un daño económico y funcional a la Universidad**, en virtud que dichos aspirantes pretenden se les reconozca una calidad de trabajadores permanentes con la emisión de convocatorias de carácter temporal y con ello los quejosos violentan las convocatorias establecidas para tales fines, pasando por alto los principios que rigen a la universidad y que por lo tanto hasta que no sea resuelta la situación legal que tengan con la Universidad no cumplen con los requisitos establecidos en las convocatorias, reiterando porque existe un conflicto de intereses, hasta en tanto no serán resuelta la situación legal.*

26-29

Considera este consejo que dicha disposición en forma indirecta condiciona el ejercicio de un derecho humano, plasmado en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, así como en la Constitución local y federal. En efecto, el establecer que una persona que tiene interpuesto un recurso contra la universidad se encuentra imposibilitada para acceder a una convocatoria, constituye un impedimento al ejercicio legítimo de un derecho y una medida desproporcionada, al no considerar las diversas situaciones que podrían motivar la interposición de un recurso legal, la naturaleza del mismo o la forma en la que dicho recurso pudiera obstaculizar el objeto de la convocatoria, “tasando” en forma general el impacto de cualquier recurso asegurando que generan un daño económico y funcional.

En su misma respuesta la Universidad hace mención a la situación en particular de los quejosos al señalar que “dichos aspirantes pretenden se les reconozca una calidad de trabajadores permanentes



con la emisión de convocatorias de carácter temporal” haciendo referencia al conflicto existente entre las partes peticionarias y la Universidad, sin embargo debe señalarse que la convocatoria no hace esa distinción ni establece supuestos que pudieran considerarse como razonables y que no solo impidió la participación de las personas peticionarias sino que pudo haber inhibido la participación de cualquier otra persona que por alguna circunstancia tuviera un recurso en contra de la universidad.

Este Consejo no controvierte el carácter autónomo de la Universidad de la Ciudad de México, sin embargo, como ya se mencionó, la autonomía contemplada en el artículo tercero constitucional se encuentra emparejada con obligaciones comunes tanto para el Estado como para las instituciones autónomas. En ese orden de ideas, el principio de igualdad y no discriminación se encuentra contemplado desde el artículo primero de nuestro instrumento fundacional, es por ello que este Consejo se encuentra en condición de poder determinar la existencia de la conducta discriminatoria independiente de la facultad de la Universidad para elegir y remover libremente a sus instancias académicas. Ello no implica en forma alguna una violación a la libertad de contratación que argumenta la Universidad, toda vez que dicha facultad no es exclusiva de un ente autónomo y no existe algún precedente jurídico que esta facultad deba interpretarse como la facultad de contratar aún y cuando se contravenga a la ley. Esta posible colisión en efecto compleja entre un derecho fundamental como lo es la igualdad y no discriminación y uno de los principios nucleares de cualquier sistema jurídico, la autonomía de la voluntad en este caso plasmada como libertad de contratación, han sido resueltos en casos análogos por parte de la Suprema corte de justicia de la Nación¹⁰.

27-29

Si bien es cierto que la primera fase, previa a la contratación, es la más susceptible de consideraciones subjetivas, también lo es que no puede sostenerse que esta fase está exenta de control bajo el argumento de que la relación laboral no se ha materializado en sentido estricto al no haberse plasmado la aceptación de las condiciones en el contrato de trabajo, firmar lo anterior sería contrario a la obligación que tienen los órganos judiciales de maximizar la interpretación de los derechos fundamentales y arrojaría a un escenario absurdo en el cual los aspirantes a un puesto de trabajo se verían despojados de sus derechos en el proceso de selección y solo podrían recobrar dicha protección al momento en el que se transforman en trabajadores.

Así, la discriminación llevada al terreno del acceso a un empleo u ocupación implica que habrá un trato desigual injustificado, si dentro del conjunto de personas aptas para el desempeño de determinada labor, el motivo de exclusión no incide en las aptitudes ni en la calificación necesaria para tal desempeño, tal y como se puede observar en el presente caso.

¹⁰ Suprema Corte de justicia de la Nación Reseñas Argumentativas; Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica; Reseña del Amparo Directo en Revisión 992/2014
https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-AZLL-0992-14.pdf



Por lo anteriormente expuesto este Consejo, y en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas de los artículos 37, fracción XXIX, 54, 79, 80, 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente Opinión Jurídica respecto a los hechos imputados a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, por lo que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED),

RESUELVE

De conformidad con los artículos 24, fracciones I, II y III, 82, 83, y 83 Bis de la Ley, y 99, 100 y 101 del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, este organismo acreditó que la Universidad Autónoma de la Ciudad de México vulneró los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, al trabajo y a un recurso efectivo, en agravio de las personas peticionarias en el presente asunto, de conformidad con los fundamentos y razonamientos expuestos en el apartado anterior; motivo por el cual realiza a la C. Rectora de la UACM las sugerencias siguientes:

28-29

1. Proponer a las áreas y/o instancias de la UACM que participa en la elaboración de convocatorias para la contratación de personal en general, que en todo momento observe que los requisitos o disposiciones sean con perspectiva de género, igualdad y no discriminación, así como de derechos humanos, atendiendo estrictamente lo que establecen los artículos 1° y demás aplicables de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los tratados internacionales aplicables a la materia de que se trate.
2. Proponer al Consejo Universitario la elaboración de un proyecto de reforma a la Ley y al Estatuto General de la UACM, que contenga un recurso legal, así como la instancia ante la cual se deba presentar inconformidad en contra de las disposiciones o requisitos para participar en las Convocatorias que emita esa Universidad, y en todos los procedimientos con carácter público, sea abierto o cerrado.
3. En la elaboración del proyecto, deberá dar participación al COPRED con el fin de que observe que dicho documento atienda los aspectos mencionados en el número 2 de estas sugerencias.
4. Elabore un programa de capacitación continua para todo el personal de la UACM, que incluya los temas de perspectiva de género, no discriminación y derechos humanos.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

Este Consejo ha conocido del presente asunto y pone a salvo los derechos del peticionario, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir, asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido-

Con fundamento en el artículo 102, fracción VII del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido la presente Opinión Jurídica.

Notifíquese la presente Opinión Jurídica a las partes y remítase el expediente al archivo.

Procede el Recurso de Revisión de conformidad con el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, por lo que podrá interponer recurso de revisión en los términos del Título Cuarto de la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión. Notifíquese la presente Opinión Jurídica a las partes y remítase el expediente al archivo.

ATENTAMENTE

LIC. ALFONSO GARCÍA CASTILLO
COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN DEL
CONSEJO PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

29-29