

## RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 05 cinco días del mes de febrero del año 2020 dos mil veinte.

**VISTO** para resolver el expediente número **107/19-B**, relativo a la queja interpuesta por **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios a sus Derechos Humanos y que atribuye al **DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS DE LA VIDA, CAMPUS IRAPUATO-SALAMANCA, DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO**.

### SUMARIO

La parte lesa manifestó que el Director de la división de Ciencias de la Vida del Campus Irapuato-Salamanca de la Universidad de Guanajuato, lo removió de su cargo sin ningún sustento médico que estableciera que se encontraba impedido para desempeñarse como Secretario Académico, tras haber padecido un accidente vascular cerebral; así mismo, se inconformó del trato inadecuado que sufrió por parte del citado servidor público al referirle que no podía representarlo ni ostentarse como Secretario Académico por encontrarse *dañado cerebralmente* y *descerebrado*.

### CASO CONCRETO

- **Violación a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación basadas por condiciones de salud.**

#### Consideraciones previas

El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé diversas obligaciones para las autoridades, entre otras, el respeto a los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales; el procurar la protección más amplia de esos derechos; y, desde el ámbito de su respectiva competencia, el “promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos” de todas las personas y con un énfasis particular en aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

El núcleo esencial del derecho a la igualdad y no discriminación, implica que: “Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar 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”<sup>1</sup>.

Por otra parte, a nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en los artículos 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; II de la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Deberes del Hombre; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas; y 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

Ahora bien, en el artículo 1, inciso b del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, prevé que *“el término discriminación comprende: Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo...”*

Por otro lado el derecho a la igualdad y no discriminación son principios y fundamentos de los derechos humanos, cuya función principal es proteger la dignidad humana. Al respecto, en la Corte Interamericana de derechos Humanos, juzgó: *“que 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 hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación.”*<sup>2</sup>

Una vez expuesto lo anterior, este Organismo Protector de Derechos Humanos realizará un análisis, para determinar en el presente caso si hay un nexo causal entre la condición de salud de XXXXX y la diferencia de trato adoptada por el Director de la División de Ciencias de la Vida del Campus Irapuato- Salamanca, José Mario Mendoza Carrillo (en lo sucesivo Director), y si la justificación que alegó el citado Director para la diferencia de trato, constituyó un trato discriminatorio que impidió al quejoso continuar desempeñándose como Secretario Académico.

#### Fondo del asunto

<sup>1</sup> “Libres e Iguales”, de las Naciones Unidas, “Igualdad y no discriminación”, pág. 1.

<sup>2</sup> “Caso Duque vs. Colombia”, Sentencia de 26 de febrero de 2016 p. 91.

En el presente caso XXXXX, como antecedente señaló que el 4 cuatro de enero de 2019 dos mil diecinueve, sufrió un accidente vascular cerebral en el área del “cerebelo”, por lo cual la red médica de la Universidad de Guanajuato le expidió por el lapso de tres meses incapacidad, y refirió que tras ser valorado por los especialistas de la red médica, concluyeron que podía regresar a sus actividades laborales, los cuales consisten en seguir fungiendo como Secretario Académico e impartir clases.

Del mismo modo, indicó el día 6 seis de mayo del año en cita, regresó a laborar a las instalaciones de la Universidad, donde recibió un oficio mediante el cual el director José Mario Mendoza Carrillo, le informó que había sido removido su cargo como Secretario Académico por el evento vascular que había padecido, determinando que a partir del día 4 cuatro de abril de 2019, la maestra XXXXX ocuparía dicho cargo.

Así mismo, indicó que tras ser conocedor de la información referida, acudió con el director, a quien le externó su indignación por haberlo removido del cargo de Secretario Académico sin ningún sustento, ante lo cual –dijo- le respondió:

*“ya no puedes representarme, estas dañado cerebralmente, no puedes firmar es más ni te entiendo no puedes ni hablar” “yo soy el director y sabré como le hago, tú ya estás descerebrado” y “yo mando y así se ve hacer”.*

En su defensa, el director José Mario Mendoza Carrillo, narró que el quejoso posterior a sufrir el evento vascular cerebeloso, se presentó en el mes de enero para informar que no se sentía con plenas facultades para trabajar, manifestándole que sus limitaciones consistían en no poder hablar bien, no poder escribir y que no coordinaba bien la movilidad en su pierna derecha, ante lo cual le recomendó que acudiera al servicio médico para valoración, refiriendo que su puesto demanda mucho esfuerzo y estrés considerándolo un riesgo para su salud, posteriormente le dio aviso que le habían otorgado una incapacidad por un mes más.

A su vez, indicó que en el mes de febrero el quejoso se presentó a las instalaciones notándolo con problemas para moverse y con lentitud al hablar, ante lo cual le cuestionó si el doctor le había proporcionado un dictamen, además –dijo- le propuso que solicitara otra opinión, terapia de rehabilitación o un dictamen que lo diera de alta.

Así también, refirió que el día 4 cuatro de abril de 2019 dos mil diecinueve, el quejoso se reincorporó de su tercera incapacidad, día en que comentó que había decidido nombrar a la maestra XXXXX como Secretaria Académica, explicándole que había tomado tal determinación por las actividades que se requieren atender en el citado puesto, ante lo cual –dijo- el quejoso se negó manifestando que prefería irse otro mes de incapacidad y que a su regreso le notificaría oficialmente su cambio de cargo, por lo que el director decidió esperarlo para realizar el cambio administrativo acordado; aclaró que la maestra XXXXX presenció tal conversación.

De igual manera, en su relato autoridad de marras adujo que el día 6 seis de mayo de 2019, el quejoso se presentó en su oficina a efecto de cuestionarle su decisión de removerlo del cargo administrativo, refiriéndole que nombró a otro Secretario Académico para que lo apoyara con las funciones administrativas, situación que a su dicho, fue acordada con el inconforme. Así mismo, dijo haberle reiterado que el trabajo que desempañaría lo ponía en riesgo, invitándolo a participar en la Coordinación de la Investigación mientras solicitaba una evaluación por parte de medicina de trabajo para confirmar un diagnóstico que permitiera tener una certeza de su estado de salud.

Finalmente, aludió que el día 14 catorce de mayo de 2019, solicitó una valoración médica, aseverando que la normatividad vigente de la Universidad de Guanajuato (artículo 81 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato) lo faculta para tomar la determinación de remover al quejoso del cargo, además negó haber ofendido, denigrado o insultado al inconforme.

Atiéndase que la normatividad invocada por la autoridad señalada como responsable dispone:

*Artículo 81. De conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica, los Consejos Universitarios de Campus, los Consejos Divisionales, el Consejo Académico del Nivel Medio Superior y las Academias de Escuela, contarán con un Secretario Académico, que será nombrado y removido por la autoridad ejecutiva de la instancia a la que pertenezca. En las sesiones respectivas tendrá derecho a voz, pero no a voto y estará dotado de fe pública en el ejercicio de sus actividades oficiales.*

Así mismo, el director, remitió las siguientes documentales:

- Impresión de mensaje de correo electrónico remitido por el quejoso al director en fecha 3 tres de abril de 2019 dos mil diecinueve, mediante el cual le externó: *el lunes voy a revisión y si el doctor no dice nada me incorporo el miércoles que entra...todavía ando medio trabado de la mano derecha, pero ahí la llevo...* (Foja 26)
- Impresión de mensaje enviado por correo electrónico remitido por el quejoso, mediante el cual le expidió la incapacidad temporal de trabajo XXX, de fecha 7 siete de abril de 2019 dos mil diecinueve, a nombre del trabajador XXXXX, en el que se asentó como inicio de incapacidad el día 4 cuatro de abril y fecha de reincorporación el 6 seis de mayo de 2018 dos mil dieciocho (Foja 21).
- Impresión de correo electrónico, de fecha 9 nueve de abril de 2019 dos mil diecinueve, mediante el cual el quejoso informó a las direcciones de correo electrónico de XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, que el

director José Mario Mendoza Carrillo, juzgó que necesitaba un poco más de incapacidad, ante lo cual regresaría a principios del mes de mayo, sin que se advierta que se reincorporaría con otro cargo administrativo. (Foja 25)

- Impresión de mensaje remitido por correo electrónico, de fecha 11 once de abril de 2019 dos mil diecinueve, mediante el cual el Jefe Médica Universitaria, Elmer Gómez Portillo, le informa al director José Mario Mendoza Carrillo lo siguiente:

*“...lo que procede en estos casos por parte de la Red Médica, es enviarlo a medicina del Trabajo para que sea valorado y saber si se podrá recuperar para seguir trabajando, o que se emita un dictamen de invalidez si fuera el caso...”* (Foja 23)

- Oficio DICIVA/XXX/2019, de fecha 6 seis de mayo de 2019 dos mil diecinueve mediante el cual el director José Mario Mendoza Carrillo, le informa al quejoso lo siguiente:

*“...me es grato informarle saber que se encuentra otra vez en activo en sus funciones docentes, sin embargo, externo mi preocupación en cuanto al restablecimiento de su salud, luego del delicado evento vascular que presento a principios de este año. Por tal motivo, ante la alta responsabilidad de gestión, representación y toma de decisiones que representa el cargo de Secretario Académico, y a que su proceso de recuperación aun no le permite desarrollar de manera plena esta función, le comunico que he decidido nombrar a la Mtra. XXXXX para que ocupe el cargo de Secretaria Académica a partir del día 04 de abril del 2019. Sin embargo, le invito a que continúe participando con esta administración en la Coordinación de Investigación y desarrollo del semillero...”*

- Oficio sin número de fecha 14 catorce de mayo de 2016 dos mil dieciséis el director de la División de Ciencias Médicas de la Vida campus Irapuato- Salamanca, doctor José Mario Mendoza Carrillo, le solicitó al Director de Red Médica Universitaria de la Universidad de Guanajuato, doctor Daniel Pérez Cervantes, la valoración médica de XXXXX, a efecto de conocer médicamente su estatus de salud. (Foja 14)

Por otra parte, se tiene que la maestra XXXXX, quien fue nombrada como Secretaria Académica en lugar del quejoso, no fue acorde con lo informado por la autoridad señalada como responsable, ya que aseveró haber sido designada por el director José Mario Mendoza Carrillo desde el día 7 siete de enero de 2019 dos mil diecinueve, como secretaria académica, además nada refirió respecto a que en la reunión que tuvo el quejoso y el director, se haya llegado a un acuerdo consistente en que el inconforme aceptó que fuera removido del cargo solicitándole que le notificara al regresar de su incapacidad, pues dijo (foja 34):

*“a partir del día 7 siete de enero de 2019 dos mil diecinueve el Director José Mario Mendoza Carrillo, me designó como Secretaria Académica de la División de Ciencias de la Vida, ello en razón de la incapacidad médica del Doctor XXXXX quien se venía desempeñando con el cargo de Secretario Académico; no recuerdo la fecha precisa, pero recuerdo que fue aproximadamente entre las 12:00 doce y las 16:00 dieciséis horas cuando la de la voz me encontraba en la oficina del Director José Mario Mendoza Carrillo, quien además estaba presente el profesor XXXXX, a éste último el Doctor José Mario Mendoza Carrillo le dijo que le preocupaba su la situación médica y recuperación, además le refirió que estaba consciente de la responsabilidad que involucra el cargo de Secretaria Académica pero que le interesaba seguir colaborando con el doctor, y era de su interés que le pudiera apoyar con una coordinación para que esto le favoreciera en su reincorporación laboral posterior a su proceso médico; **a lo cual el doctor XXXXX le refirió que lo que le interesaba el recurso económico y que le estaba dando el todo por el nada, además refirió que la de la voz podría apoyarlo en atención al público y en todas las responsabilidades en atención a Secretaria Académica, siendo él el Secretario Académico, el hoy inconforme agregó diciendo que el doctor Mario Mendoza hiciera el diagnóstico y que si no lo consideraba viable de reincorporarse le diera otro mes y él solicitaría la incapacidad a la red médica por un mes más para posteriormente reincorporarse;** dicha conversación concluyó con el dicho de XXXXX en el sentido que él acudiría a la red médica para que fuera valorado...”*

Así mismo, la testigo de referencia, negó haber presenciado que el director haya insultado, denigrado u ofendido al quejoso, al decir:

*“...es importante señalar que en dicha entrevista y en los momentos que duró ella, no me percaté que el doctor José Mario Mendoza Carrillo hubiese agredido de alguna manera al hoy inconforme...”*

En esta tesitura, no se tiene elemento de convicción que abone al dicho del quejoso, respecto de que el Director de la División de Ciencias de la Vida del Campus Irapuato-Salamanca, le haya mencionado frases consistentes en: *“ya no puedes representarme, estas dañado cerebralmente, no puedes firmar es más ni te entiendo no puedes ni hablar”, “yo soy el director y sabré como le hago tú ya estas descerebrado”, “yo mando y así se ve hacer”.*

Derivado de lo cual, no es posible por tener por probado el trato humillante derivado de tales frases.

Sin embargo, cabe hacer notar que la autoridad señalada como responsable, solicitó la valoración médica del quejoso meses después de haberle notificado su cambio del cargo por cuestiones de salud y que además realizó tal determinación sin contar con un dictamen médico, es decir, la testigo refirió haber sido nombrada Secretaria Académica desde el 7 siete de enero de 2019 dos mil diecinueve y; por otro lado, la parte lesa recibió el oficio del cambio del cargo el día 6 seis de mayo de 2019 dos mil diecinueve, en tanto que la solicitud de valoración médica la solicitó hasta el día 14 catorce de mayo de 2019 diecinueve.

Luego, esta Procuraduría observa que la decisión adoptada por el director José Mario Mendoza Carrillo, tuvo como argumento principal el estado de salud de XXXXX, por lo que realizó una diferencia de trato basada en su condición de salud, por ser una persona que padeció un infarto cerebeloso, ante lo cual se advierte que esa diferencia de trato basada en su condición de salud, a decir del director, fue por la preocupación en cuanto al restablecimiento de la salud del quejoso, aunado a que determinó *que su proceso académico de recuperación no le permitía desarrollar de manera plena la función de Secretario Académico.*

En ese sentido, se analizará si la justificación que alegó el Director José Mario Mendoza Carrillo para realizar la diferencia de trato, a pesar de que la decisión se encuentra fundada legalmente en un ordenamiento de la Universidad de Guanajuato, el motivo constituyó un trato discriminatorio que impidió al quejoso continuar con el cargo de Secretario Académico.

Al respecto, es importante apuntar que no toda diferencia de trato constituye discriminación, pero ya que existió una diferencia de trato basada en la condición de salud del quejoso, los argumentos del director debían ser particularmente objetivos y justificables para comprobar y demostrar que su decisión no tenía un propósito ni efecto discriminatorio.

Bajo esa línea argumentativa, se toma en especial consideración que en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se estableció que **“si se estipula una diferencia de trato en razón de la condición médica o enfermedad, dicha diferencia de trato debe hacerse con base en criterios médicos y la condición real de salud tomando en cuenta cada caso concreto, evaluando los daños o riesgos reales y probados, y no especulativos o imaginarios.”**<sup>3</sup>

Asimismo, en el “Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile”, la Corte resolvió que **“...la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, invirtiéndose, además, la carga de la prueba, lo que significa que corresponde a la autoridad demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.”**<sup>4</sup>

Por lo anterior, se tiene que al existir un trato diferenciado con base en una categoría sospechosa de discriminación por la condición de salud de XXXXX, el director José Mario Mendoza Carrillo, tenía la carga de la prueba para demostrar de manera objetiva y razonable que el trato diferencial que ejerció en su contra, no era discriminatorio, por lo que ante las evidencias que integran el expediente de queja, la autoridad señalada como responsable si bien, fundamentó su determinación con el artículo 81 ochenta y uno del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato, también es cierto, que su motivación respecto a que realizó tal acción con base a que *su proceso de recuperación no le permite desarrollar de manera plena su función, **no se encuentra sustentada con ningún dictamen médico***, es decir, que su decisión fue en razón de que bajo su perspectiva, el quejoso ya no podría ejercer el cargo de Secretario Académico.

En ese sentido, la justificación que alegó el director José Mario Mendoza Carrillo, no fue objetiva y razonable, pues en primer lugar, ante este Organismo, no especificó cuáles eran las actividades esenciales del puesto de Secretario Académico que le impedían al quejoso retomar, posteriores a su padecimiento, en segundo lugar, no tomó en cuenta ningún dictamen médico para determinar que el quejoso ya no se encontraba en condiciones de desempeñar dicha función, lo cual hubiera permitido conocer su condición real de salud y tomar una determinación que no afectara al quejoso, además se observa que el director, no aportó elementos de convicción que probaran que su decisión era estrictamente necesaria.

Aunado a ello, se toma en consideración que la autoridad señalada como responsable, no fue acorde con lo decantado por la testigo XXXXX, respecto a que el quejoso el día 4 cuatro de abril de 2019 dos mil diecinueve, aceptó un acuerdo en el que se formalizaría el cambio de cargo cuando regresara de su incapacidad, además de que la testigo había sido nombrada desde el mes de enero de 2019 dos mil diecinueve Secretaria Académica, y no el 4 cuatro de abril de 2019 dos mil diecinueve como lo manifestó el director en su oficio DICIVA/XXX/2019.

Sumado a lo anterior, se pondera que el quejoso presentó el dictamen de invalidez negado, de fecha 31 treinta y uno de mayo de 2019 dos mil diecinueve (foja 36) en el que el Director de la Red Médica de la Universidad de Guanajuato, doctor Daniel Pérez Cervantes y el doctor adscrito al citado departamento XXXXX, **aseveraron que el quejoso presenta como pronósticos para el trabajo bueno**, así como manejo de médico legal lo siguiente:

1. La patología que presentó el trabajador no tiene relación ni es originada por el ejercicio de su trabajo
2. Fue dado de alta sin presentar secuelas neurológicas.
3. El trabajador NO se encuentra en ESTADO DE INVALIDEZ, por NO reunir lo estipulado en el artículo 59 de la Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato Vigente...”

De tal forma, este Organismo observa que existió una barrera actitudinal basada en un prejuicio sobre la condición de salud de XXXXX, al no haber una diferencia de trato razonable y proporcional por parte del Director José Mario Mendoza Carrillo, lo cual impidió que el quejoso pudiera ejercer de manera efectiva su derecho a

<sup>3</sup> “Caso Gonzales Lluy vs. Ecuador”, Sentencia de 1 de septiembre de 2015, p. 258.

<sup>4</sup> “Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile”. Sentencia de 24 de febrero de 2012, p. 124.

permanecer en el puesto de Secretario Académico, ante lo cual se considera que es una discriminación estipulada por el artículo 8 fracción III tercera de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, a saber:

*“Queda prohibida toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir, **anular** o **menoscabar** el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Se presume que se está ante discriminación cuando se actualicen las siguientes conductas... III. Prohibir la libre elección de empleo, o **restringir sin razón justificada** las oportunidades de acceso, **permanencia** y ascenso en el mismo...”*

Consiguientemente, se concluye que XXXXX, sufrió discriminación por motivo de su condición de salud por ser una persona que padeció un evento vascular cerebral, por lo que el Director de la División de Ciencias de la Vida del Campus Irapuato- Salamanca, transgredió su derecho a la igualdad y no discriminación, lo cual tuvo como resultado una restricción a su derecho humano al trabajo, por lo que se emite juicio de reproche.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente las siguientes:

## RECOMENDACIONES

**Al Rector General de la Universidad de Guanajuato,  
Doctor Luis Felipe Guerrero Agripino:**

**PRIMERA.-** Para que instruya el inicio de procedimiento administrativo al Director de la División de Ciencias de la Vida, Campus Irapuato-Salamanca, de la Universidad de Guanajuato, doctor **José Mario Mendoza Carrillo**, respecto de la **Violación a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación basadas por la condición de salud**, de que se dolió **XXXXX**.

**SEGUNDA.-** Instruya al Director de la División de Ciencias de la Vida Campus Irapuato-Salamanca, de la Universidad de Guanajuato, doctor **José Mario Mendoza Carrillo**:

Ofrezca una disculpa a nombre propio a **XXXXX** y reconozca la responsabilidad institucional en los hechos motivos de la presente resolución; así como otorgar garantías efectivas de no repetición, todo ello respecto de la **Violación a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación basadas por la condición de salud** por parte de Director de División de Ciencias de la Vida, Campus Irapuato-Salamanca, de la Universidad de Guanajuato.

**TERCERA.-** Como medida de restitución, si ello fuera procedente, se reparen las consecuencias ocasionadas en perjuicio de la parte lesa que ha configurado la vulneración de sus derechos humanos; es decir, realizar las acciones necesarias para reincorporar a **XXXXX** al servicio directivo antes desempeñado, en el entendimiento de que el monto de sus salarios y otras prestaciones deberá ser equivalente a la suma de sus remuneraciones por esa actividad al momento de su indebida separación, con valor actualizado a la fecha de esta resolución.

O, en su caso, de no resultar factible a la luz de argumentos objetivos y razonables, como medida de compensación, se efectúe el pago de una justa indemnización (entre los que se incluyan el lucro cesante y del daño emergente) de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias del caso concreto aquí analizado, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de derechos humanos acaecidas en agravio de **XXXXX**.

**CUARTA.-** Como garantías efectivas de no repetición, la División de Ciencias de la Vida, Campus Irapuato-Salamanca, de la Universidad de Guanajuato, elabore un programa de formación y/o capacitación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y se realicen campañas de concientización y sensibilización en la materia.

La autoridad se servirá a informar a este Organismo si acepta las presentes Recomendaciones en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

**L. JRMA\* L. LAEO\* L. MMS\***