**AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1958/2020.**

**QUEJOSA Y RECURRENTE: CENTRO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, ASOCIACIÓN CIVIL.**

**PONENTE: MINISTRO JUAN LUIS GONZÁLEZ ALCÁNTARA CARRANCÁ.**

**SECRETARIA: MÓNICA CACHO MALDONADO**

**SUMARIO**

La asociación quejosa demandó en la vía ordinaria civil a dos personas jurídicas, la declaración de nulidad de los actos discriminatorios ordenados y publicados por los demandados, consistentes en ofertas de trabajo en diversas fechas dentro de un portal de internet perteneciente a una de las demandadas; el retiro de tales convocatorias, así como diversas formas de reparación. La sentencia de primera instancia resultó absolutoria. Inconforme con la sentencia, la parte actora interpuso recurso de apelación, misma que fue modificada por la Sala Civil para acoger la declaración de nulidad, el retiro de los anuncios y la publicación de la sentencia, negando las demás formas de reparación. En contra de esa sentencia, la parte actora promovió juicio de amparo, el cual fue negado. Inconforme con dicha resolución la parte quejosa interpuso recurso de revisión.

**CUESTIONARIO**

* + En términos del artículo 1 de la Constitución ¿Existe afectación al derecho a la no discriminación con motivo de ofertas de empleo en que se manifiesta una preferencia por cierto rango de edad en los aspirantes?
* En términos del artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ¿cuáles deben ser las medidas de reparación procedentes ante actos discriminatorios en ofertas de trabajo?

Ciudad de México. La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión correspondiente al día once de agosto de dos mil veintiuno, emite la siguiente:

**S E N T E N C I A**

Mediante la que se resuelve el amparo directo en revisión 1958/2020, interpuesto por Centro contra la Discriminación, Asociación Civil, por conducto de su representante \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en contra de la sentencia dictada de diecinueve de febrero de dos mil veinte por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito en el juicio de amparo directo \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

 **I. ANTECEDENTES**

1. **Juicio de origen.** El quince de febrero de dos mil diecisiete, Centro contra la Discriminación, Asociación Civil, por conducto de su representante legal \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, demandó en la vía ordinaria civil a Protección Agropecuaria Compañía de Seguros, Sociedad Anónima y Online Career Center México, Promotora de Inversión de Capital Variable, las siguientes prestaciones[[1]](#footnote-1):
	1. La declaración judicial de que está legitimada para promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el plano nacional, conforme al artículo 1º Constitucional y artículo 1º de la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, resolución 53/144 aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.
	2. La declaración judicial de nulidad de los actos discriminatorios ordenados y publicados por los demandados, consistentes en las ofertas laborales de fechas 16 de febrero y 14 de mayo, ambos del 2015, así como la de 15 de febrero del 2017, correspondientes a once anuncios mandados publicar por la empresa Protección Agropecuaria Compañía de Seguros, S.A., dentro del portal de internet de la empresa Online Career Center México, S.A.P.I. DE C.V., con la consecuencia de tenerse por no puestas, por ser una conducta discriminatoria conforme al artículo 1º Constitucional.
	3. La orden de retiro de las convocatorias discriminatorias ordenadas y publicadas por los demandados, en todas sus partes discriminatorias, prohibidas en el artículo 1º Constitucional.
	4. La orden judicial de que los demandados se abstengan de repetir los actos discriminatorios que se les imputan, apercibidos que de reincidir serán responsables de los daños y perjuicios causados, además de que se dictarán en su contra las medidas reparatorias y disuasorias de carácter económico que en derecho correspondan, así como las medidas de apremio que resultan procedentes conforme a la ley.
	5. Una disculpa pública que deberán hacer los demandados en el mismo medio de difusión en el cual cometieron los actos discriminatorios.
	6. La fijación de una suma dineraria que busque prevenir la repetición de los actos discriminatorios cometidos por los enjuiciados (daños punitivos), que deberán cuantificarse al momento de dictar sentencia definitiva en cumplimiento al artículo 17 Constitucional y los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
	7. La indemnización en dinero a que se refiere el artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México), que corresponde a la actora, por el daño moral que le fue causado por cada uno de los demandados al incurrir en conductas discriminatorias, que han conllevado a que su reputación y la consideración que de ella tienen los demás se vea mermada, prestación que será cuantificable en ejecución de sentencia, en cumplimiento al artículo 17 Constitucional y los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
	8. La publicación de un extracto de la sentencia firme que se dicte en el presente controvertido, en el mismo medio de difusión en el cual cometieron los actos discriminatorios reclamados, así como en los que determine el juez.
	9. El pago de gastos y costas.
2. El conocimiento del asunto correspondió al Juez Quincuagésimo Séptimo de lo Civil de la Ciudad de México, quien admitió la demanda, la registró con el número \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y ordenó emplazar a las demandadas.
3. Por proveído de fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete, el Juez del conocimiento tuvo por contestada en tiempo la demanda.
4. Seguido el juicio en sus etapas procesales, el cinco de marzo de dos mil diecinueve, el juez de origen dictó sentencia absolutoria, al considerar que la parte actora no acreditó su acción y las partes demandas justificaron las excepciones; asimismo, no hizo condena en costas.
5. **Apelación.** Inconforme con la resolución anterior, la parte actora interpuso recurso de apelación, el cual fue del conocimiento de la Segunda Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, radicándolo bajo el toca \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, la que mediante resolución de doce de septiembre de dos mil diecinueve, resolvió modificar la sentencia apelada, a fin de declarar la legitimación de la actora, así como la nulidad de los anuncios de ofertas de trabajo reclamados, ordenar su retiro de la página de internet donde fueron publicados y ordenar la publicación de los puntos resolutivos de la sentencia, por tres ocasiones, en el mismo medio en que se difundieron las ofertas de trabajo discriminatorias; se absolvió del resto de las prestaciones y no se hizo condena en costas.
6. **Amparo directo**. Inconforme con dicho pronunciamiento, la parte actora promovió juicio de amparo directo, el cual quedó registrado con el número \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* (relacionado con el Amparo Directo \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*[[2]](#footnote-2), promovido por la demandada Online Career Center México, Sociedad Anónima Promotora de Inversión de Capital Variable), del índice del Octavo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito.
7. El Tribunal Colegiado del conocimiento, en sesión de diecinueve de febrero de dos mil veinte, dictó sentencia en el sentido de negar el amparo.
8. **Recurso de revisión.** La parte quejosa, por conducto de su representante legal, interpuso recurso de revisión en contra de la resolución anterior por medio de escrito digitalizado, presentado a través del portal de servicios en línea del Poder Judicial de la Federación el tres de agosto de dos mil veinte.
9. Por proveído de trece de agosto de dos mil veinte, el Presidente de este Alto Tribunal resolvió admitir el referido recurso de revisión, registrándolo con el número 1958/2020, así como se ordenó su radicación en la Primera Sala del propio órgano, dado que la materia del asunto corresponde a su especialidad, y se turnó al Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá, integrante de esa Sala; asimismo, y en el entendido de que se encuentra relacionado con el diverso amparo directo revisión 1956/2020, turnado previamente al mencionado Ministro.[[3]](#footnote-3)
10. La Primera Sala se avocó al conocimiento del asunto y ordenó el envío de los autos a la ponencia designada para elaborar el proyecto de resolución correspondiente, por acuerdo de su presidente de siete de octubre de dos mil veinte.[[4]](#footnote-4)

**II. COMPETENCIA**

1. Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer del presente recurso de revisión, en términos de lo dispuesto en los artículos 107, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 81, fracción II, de la Ley de Amparo vigente; 21, fracción III, inciso a), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como en los puntos primero y tercero del Acuerdo General 5/2013, emitido por el Pleno de este Alto Tribunal el trece de mayo de dos mil trece y publicado el veintiuno de mayo del dos mil trece, en virtud de haberse interpuesto en contra de la sentencia dictada por un Tribunal Colegiado de Circuito en un juicio de amparo directo en materia civil, donde se alega la subsistencia de temas de constitucionalidad.

**III. OPORTUNIDAD**

1. El recurso de revisión fue interpuesto oportunamente, pues la sentencia se notificó por lista a las partes el martes tres de marzo de dos mil veinte; surtió efectos al día siguiente miércoles cuatro, por lo que el plazo de diez días que el artículo 86 de la Ley de Amparo concede para interponer el recurso de revisión corrió del **jueves cinco de marzo al martes cuatro de agosto de dos mil veinte**, con exclusión en el cómputo de los días siete, ocho, catorce y quince, por corresponder a sábados y domingos, y el dieciséis también inhábil en términos del Acuerdo General 18/2013 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Asimismo, ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, en Acuerdos Generales del Pleno números 3/2020, 6/2020, 7/2020, 10/2020 y 12/2020, se declararon inhábiles desde el dieciocho de marzo hasta el quince de julio, y por el Acuerdo General 13/2020 se canceló el periodo de receso del dieciséis de julio al dos de agosto, pero se prorrogó durante ese periodo la suspensión de plazos en los asuntos de su competencia, por lo cual se mantuvieron inhábiles.
2. Finalmente, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo General Número 14/2020, de veintiocho de julio de mismo año, se reanudaron los plazos suspendidos desde el dieciocho de marzo de dos mil veinte, a partir del tres de agosto de dos mil veinte, lo que implica su reanudación en el punto en el que quedaron pausados y no su reinicio.
3. Por lo tanto, si el recurso de revisión se presentó el tres de agosto de dos mil veinte, de manera electrónica, su presentación es oportuna.

**IV. LEGITIMACIÓN**

1. La recurrente está legitimada para interponer el presente recurso de revisión, toda vez que es la parte quejosa a quien se le negó el amparo en la sentencia recurrida, y la personería de su representante se encuentra reconocida en el juicio de amparo.

**V. PROCEDENCIA**

1. A fin de resolver sobre si en este asunto se cumplen las condiciones para su procedencia, enseguida se hace un resumen de los conceptos de violación en la demanda de amparo, lo resuelto en la sentencia recurrida, y los agravios propuestos en el recurso de revisión.
2. **Conceptos de violación.** En su demanda de amparo, los quejosos alegaron lo siguiente:
3. En el primer concepto de violación, la quejosa se duele de que la responsable no estimara discriminatorias las ofertas de empleo de Técnico Agrícola e Ingenieros Agrónomos, identificadas con los números \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al considerar que no están limitadas a una edad, género o estado civil, pues según su consideración éstos dos últimos los señala como indistintos, y respecto a la edad establecen *‘…que preferentemente sea de entre 25 a 45 años, pero no restringe el otorgamiento del empleo a una edad menor o superior a la que refiere el anuncio...’*.
4. Apreciación que estima desafortunada pues aunque no hay una limitación categórica en dichas ofertas de trabajo, también lo es que éstas traen integradas una diferenciación o preferencia expresa injustificada, por motivo de edad, entre las personas que pudieran pretender obtener el empleo ofertado que no se encuentren en el rango de edad preferido por las empresas, por lo que de manera oculta o disimulada, las demandadas realizan una oferta de trabajo aparentemente abierta al público en general, pero la restringen o limitan al manifestar expresamente una preferencia de edad entre veinticinco y cuarenta y cinco años, lo que evidentemente discrimina a las personas fuera de ese rango preferido
5. Lo anterior no se justifica, ya que los aspirantes no acudirán a solicitar el empleo o acudirán humillados a ver si pueden lograr ser la excepción (lo cual los revictimiza), y aunque tengan los conocimientos y aptitudes necesarias para aspirar al empleo, la preferencia de edad los excluye automáticamente de manera directa a ingresar al empleo ofertado por no contar con el rango de edad preferido o cuando menos los pone en situación de desventaja frente a los que sí cumplen la edad “preferente”. Es decir, los aspirantes fuera del rango preferido acudirán a sabiendas que, de entrada, se va a preferir a otros, es decir, son revictimizados por dicha conducta discriminatoria.
6. En el segundo concepto de violación, la quejosa impugna la absolución de las medidas reparatorias de carácter disuasorio, reclamadas en los incisos D), E), F) y H), referentes, respectivamente, a que los demandados se abstengan de repetir los actos discriminatorios apercibidos de la aplicación de medidas disuasorias de carácter económico, una disculpa pública a través del mismo medio de difusión en que se emitieron las ofertas de empleo discriminatorias, la fijación de una suma dineraria que busque prevenir la repetición de actos discriminatorios (daños punitivos), y la publicación de un extracto de la sentencia en el mismo medio de difusión y los que determine el juez.
7. La responsable no hace un análisis pormenorizado de cada una, sino sólo las menciona de manera general, y no dependen de la actualización del daño moral también reclamado, sino que se trata de medidas que buscan cumplir la obligación estatal de erradicar cualquier discriminación.
8. Al respecto, considera que la Primera Sala ha establecido tres factores útiles para medir la incidencia de la prohibición de discriminación en el tráfico jurídico privado cuando se ve enfrentado a la autonomía de la voluntad: a) una relación asimétrica en que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra; b) la repercusión social de la discriminación; y c) la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de las personas discriminadas. Factores que no fueron analizados por la responsable para erradicar la discriminación como lo obliga el artículo 1 de la Constitución.
9. La responsable debió advertir que en el acceso al trabajo es la fase más susceptible de consideraciones subjetivas, ni puede sostenerse que esta fase esté exenta de control con el argumento de que la relación de trabajo no se ha materializado, sino que los tribunales deben maximizar los derechos fundamentales y en el mercado laboral los aspirantes a un puesto de trabajo gozan de tales derechos, no por ser trabajadores, sino por ser personas. Por lo cual debe estimarse que todas las convocatorias de trabajo que formaron parte de la litis son violatorias de tales derechos.
10. De ahí que se estime ilegal la omisión de la responsable de analizar claramente cada medida reparatoria, en el sentido de que es posible condenar a ellas, para disuadir en un futuro se repitan las conductas discriminatorias. De manera que se equivoca la responsable al absolver de las medidas de reparación alegando que la actora no es el sujeto a quien van dirigidas las convocatorias, pues tales prestaciones no dependen del daño moral; por lo que al margen de que se produzca éste, deben emitirse.
11. La responsable no considera que el derecho de acceso a la justicia conlleva a una reparación de los derechos fundamentales violados. Aunque atinadamente le reconoció legitimación y declaró nulas las convocatorias de empleo discriminatorias, no tomó medidas suficientes para la plena eficacia restitutoria de la violación alegada; pues se limitó a ordenar la publicación de los puntos resolutivos.
12. La responsable debió condenar a ellas en beneficio de la actora, lo cual redunda en beneficio del Estado Mexicano, por ser el encargado de velar por los intereses y derechos de sus gobernados.
13. La posibilidad de imponer estas medidas depende de los hechos concretos, la necesidad de imponer una medida ejemplar, la intencionalidad mostrada, la posible sistematicidad de actos discriminatorios y demás elementos que pudiesen revelar un contexto agravado de discriminación. Entre las que se puede imponer la fijación de una suma dineraria adicional, para prevenir reiteración de conductas semejantes, y aunque no se imponga en su favor, sí podría fijarse a favor del Estado Mexicano; así como imponer una disculpa pública. Todo eso a fin de impulsar un cambio cultural.
14. Luego de hacer referencia a que se omitió analizar una a una las prestaciones mencionadas, la quejosa cuestiona de qué sirve retirar las convocatorias si las demandadas podrán seguir publicando otras similares, por lo que debe ordenarse no reincidan, que emitan una disculpa pública por la violación a derechos fundamentales en que incurrieron, así como imponer una suma dineraria como daños punitivos para sancionar y erradicar sus prácticas discriminatorias.
15. Y en cuanto a la publicación de un extracto de la sentencia, si bien se ordenó publicar los puntos resolutivos en tres ocasiones, es insuficiente porque no se indica claramente el periodo en el cual deberán hacer las publicaciones, o de cuántos a cuántos días, sin considerar la naturaleza de las publicaciones efectuadas en internet, por lo cual deberá condenarse a la publicación de la sentencia completa y en forma permanente para difundir la sanción de que han sido objeto.
16. En su tercer concepto de violación, la quejosa expresó que es ilegal absolver del pago de daño moral reclamado a su favor, bajo la consideración de no haber demostrado que las publicaciones materia de impugnación le generen en lo particular un daño extrapatrimonial o bien, que con las mismas se haya afectado su reputación o la consideración que de ella tienen los demás o el público en general.
17. Contrariamente a lo señalado, en la contienda se probaron las conductas discriminatorias en que han incurrido las demandadas, tanto la ofertante del empleo como quien lo publica en su portal, que vulneran los principios de respeto irrestricto a los derechos humanos por los que pugna la Asociación Civil inconforme, en específico el derecho que tienen todos los humanos a no ser discriminados en razón de su edad o género, así las cosas, ha conllevado a que la reputación de la quejosa y la consideración que de ella tienen los demás se haya visto mermada, pues pareciera que su objeto social es imposible de realizar y pone en duda, ante el público en general, su efectividad en lograrlo.
18. El patrimonio moral de toda persona se compone con el patrimonio moral social u objetivo, y con el patrimonio moral afectivo o subjetivo. El primero se relaciona con los bienes del sujeto y el medio en el que se desenvuelve, y cuando se dañan generalmente bienes de este patrimonio, casi siempre se causa un daño económico pecuniario. De modo que si entre los elementos inmateriales de las empresas como son las sociedades mercantiles se encuentran, entre otros, los derechos de crédito, los bienes inmateriales de propiedad industrial como el nombre comercial, avisos comerciales, marcas y patentes; entonces la protección de tales elementos encajan en la definición proporcionada por el artículo 1916 del Código Civil para la Ciudad de México, en el sentido de que por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en su reputación, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás, pues la reputación se identifica con la fama, el renombre, el crédito, la popularidad o notoriedad y está relacionada con la consideración que de la persona tienen los demás.
19. De lo que se desprende que conforme al artículo 1916 del Código Civil para la Ciudad de México, es jurídicamente posible que las personas morales aludidas sean sujetos pasivos agraviados de la relación jurídica que nace del daño moral, y pueden demandar en consecuencia.
20. Por otra parte, la quejosa manifestó estar constituida como una sociedad civil sin fines de lucro, que sí resulta susceptible de sufrir una afectación patrimonial, puesto que, es de todos conocido que este tipo de asociaciones se sostiene por aportaciones de sus asociados, e incluso por apoyos gubernamentales para la consecución y logro de los fines para los cuales fueron constituidas; por lo que si no se acredita ante el público en general, así como a las dependencias gubernamentales el estar cumpliendo cabalmente con el objeto social o fin para el cual fueron creadas y constituidas, dichos apoyos no serán susceptibles de llegar a dichas asociaciones civiles, con lo cual su prestigio, reputación y consideración que de ella tengan los demás y las dependencias gubernamentales, harán nugatorio su derecho a recibir apoyos de particulares para la consecución del fin para el cual fueron creadas, así como poder acreditar logros y requisitos obtenidos, derivado de sus actividades realizadas, para ser candidatos a recibir algún tipo de apoyo o premio gubernamental.
21. De ahí que las asociaciones civiles, también son susceptibles de sufrir un desprestigio equiparable al daño moral que debe ser reparado por el autor o generados por éstos, que finalmente le generará indirectamente una afectación de índole patrimonial, que de no ser resarcida debida y legalmente, las predestinará a su desaparición inminente, haciendo nugatorio con ello el fin para el cual fueron creadas, motivo por el cual, al existir empresas discriminadoras como las demandadas, las cuales a diestra y siniestra discriminan sin limitación alguna, teniendo pleno conocimiento de que su proceder es ilegal e ilícito, dañando la imagen de asociaciones civiles, haciéndolas iniciar procedimientos judiciales que les repercute un gasto económico y de tiempo para la defensa de los intereses de su objeto social, como en el presente caso ocurre; puesto que son clasificadas como asociaciones estériles, incapaces de lograr cumplir los fines para los cuales se crearon, propiciando en el público en general, así como en las dependencias gubernamentales, la negativa de apoyos económicos o de cualquier índole, para la consecución de su objeto social, al considerar su lucha estéril y nugatoria para conseguir sus fines, obligación que el propio Estado Mexicano ha sido omiso en resguardar y proteger, en atención a que como la propia responsable lo indica, que atento a la forma en cómo se conduce la sociedad, existe la posibilidad de que este tipo de ofertas anunciadas, se sigan publicando, por lo que contrario a lo sostenido por ésta, sí resulta afectada al hacerla ejercitar acciones judiciales que le generan gastos y un detrimento económico derivados de la defensa de Derechos Humanos protegidos por la Constitución, como lo es la no discriminación laboral por motivo de la edad o género, ante la omisión por parte del Estado para su defensa, como de algunas autoridades judiciales que omiten pronunciarse en defensa de éstos, al no aplicar los criterios sostenidos por nuestra Suprema Corte relativos al tema.
22. Por lo que si una asociación civil como la impetrante lucha por erradicar la discriminación en todas sus formas (conducta reprochable constitucionalmente), es evidente que la acción de las demandadas le causa un agravio y no hace más que justificar su existencia y necesidad de que actúe en consecuencia. A nada práctico conduce reconocer la ilegalidad e inconstitucionalidad del acto cometido por las demandadas si no se reconoce que dicho actuar afecta a la sociedad y a todos sus miembros, entre ellos a la quejosa.
23. Refirió la quejosa que es imposible probar el daño causado por las convocatorias emitidas por las demandadas al no permitirle el acceso al empleo, pues es obvio que al tratarse de un colectivo no es la persona a la que se dirige la convocatoria, pero resulta que el daño moral reclamado no deviene de esa causa, sino de la ilegalidad y discriminación de las convocatorias, en contravención a su objeto social. De esa forma, debe aplicarse la teoría objetiva del daño moral, la cual tiene como presupuesto que la demostración del hecho ilícito conlleva también la del daño, debido a la vinculación existente entre ambos, por la naturaleza de las cosas o las máximas de la experiencia, de las que se deduce en forma natural y ordinaria la consecuencia de la lesión subjetiva, por lo que basta la realización del acto ilícito en que incurrió la demandada para que se presuma el daño causado al patrimonio moral de la actora.
24. La quejosa adujo en su cuarto concepto de violación la contravención al artículo 402 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, al estimarse que no acreditó probatoriamente el daño extrapatrimonial generado por las publicaciones, pues se abstuvo de valorar los medios de prueba de manera conjunta y atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, exponiendo cuidadosamente los fundamentos de la valoración jurídica realizada y de su decisión, concretamente, de la información contenida y publicada por las demandadas dentro del portal de internet de la empresa Online Career Center México, Sociedad Anónima, Promotora de Inversión de Capital Variable, sitio web identificado como www.occ.com.mx, de la cual se exhibieron once impresiones en el escrito inicial de demanda, identificadas como anexos B, C y D, y de las cuales se abstiene de pronunciarse respecto al contenido discriminatorio de éstas, no obstante que fueron debidamente ofrecidas, admitidas y desahogadas por el Juez de origen.
25. Alega que de esas pruebas se desprende y no queda lugar a dudas, que dichas ofertas de trabajo, se encuentran afectadas de nulidad por estar elaboradas con contenido netamente discriminatorio, en contra de las personas que se encuentren excluidas, por los rangos de edad requeridos por la codemandada Protección Agropecuaria Compañía de Seguros, Sociedad Anónima, en su carácter de empresa que elaboró las propuestas discriminatorias, y por Online Career Center México, Sociedad Anónima, Promotora de Inversión de Capital Variable, en su carácter de empresa difusora de las ofertas de trabajo ilícitas, de las cuales se demandó su nulidad.
26. La responsable valoró ilegalmente el desahogo de las pruebas confesionales ofrecidas por ésta, de donde las demandadas reconocieron y aceptaron las conductas discriminatorias desplegadas por éstas al momento de realizar sus ofertas de trabajo, las cuales son comunes, constantes y continuas en los procesos de contratación de personal, y a las cuales inexplicablemente les resta valor probatorio para la condena de todas y cada una de las prestaciones.
27. La responsable se abstuvo de valorar la confesional expresa, realizada por Protección Agropecuaria Compañía de Seguros, Sociedad Anónima, al momento de dar contestación a la demanda, en relación con los hechos 2, 3, 4 y 12, de los cuales se desprende el hecho irrefutable de la existencia y elaboración de las publicaciones con contenido discriminatorio que se reclaman, así como el contenido de la resolución emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el Amparo Directo en Revisión número 992/2014, donde la Corte se pronunció respecto a una controversia medularmente idéntica a la que ahora se plantea, y en la cual se declaró que resultan ser discriminatorias las ofertas de trabajo en donde se restringe y limita la oportunidad de acceso a una fuente de trabajo, por motivos de edad o género, como sucede en el presente caso. Por lo que no obstante lo anterior, y pese a tener pleno conocimiento de lo ilegal e ilícito de sus conductas, dicha codemandada moral persiste y continúa a la fecha realizándolas sin importar las consecuencias legales que ello conlleve, no obstante tener pleno conocimiento de ellas, como expresamente lo confesó.
28. La responsable se abstuvo de valorar debidamente la confesional expresa por omisión de Online Career Center México, Sociedad Anónima, Promotora de Inversión de Capital Variable, conforme a lo dispuesto por el artículo 266 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, al momento de dar contestación a la demanda instaurada en su contra, en particular por lo que respecta al hecho 9 (nueve), puesto que omite referirse concretamente al mismo, confesándolo, negándolo o expresando si lo ignora, razón por la cual deberá tenérsele por fictamente confeso de su contenido, en el sentido de que es una empresa discriminadora que viola reiteradamente los tratados internacionales de los que México es parte, pues se abstiene de contratar personas con una edad menor a veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta y cinco años, en algunas vacantes, adultos mayores, personas con alguna discapacidad física; e indígenas; motivo por el cual dicha demandada debía demostrar lo contrario, sin hacerlo, por el cual es que debió condenársele a la totalidad de las prestaciones reclamadas y consecuentemente ser considerada como una empresa eminentemente discriminatoria.
29. Manifestó que la responsable consideró de los informes rendidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto a las contrataciones realizadas por las demandadas desde el trece de febrero de dos mil trece a la fecha, que no solamente tienen contratadas personas en el rango de veinticinco a cuarenta y cinco años, sino personas de más de sesenta años y veintiún años de edad, es decir, fuera del rango que alegó la quejosa, pero la responsable pasó por alto analizar en su conjunto el número de esas personas contratadas de entre los sesenta y veintiún años de edad, las cuales son el mínimo y no es proporcional respecto a las personas de entre veinticinco y cuarenta y cinco años; razón por la cual, el que tenga contratadas una o dos personas con las edades de sesenta y veintiún años, no implica que no sea una empresa discriminadora en sus contrataciones.
30. Expresó que de los informes se aprecia que de doscientas cincuenta personas contratadas entre los años dos mil nueve a dos mil dieciocho, sólo el 12% (doce por ciento) de las contrataciones realizadas, es inferior o supera los rangos de edad de contratación impuesto por las demandadas, lo cual pone en evidencia que son empresas discriminadoras, con una total falta de disposición para dar empleo a personas que no califican dentro de sus parámetros de edad y género señalados en las ofertas de trabajo, de las cuales se reclamó su nulidad y declaratoria de ser discriminatorias, por tanto, dichas personas restringen y limitan sus ofertas de trabajo a personas, por lo que utilizan la edad y el género en algunos casos, como factores arbitrarios que actualizan la prohibición constitucional a no discriminar. Es por ello que las empresas demandadas exaltan un ideal de juventud en detrimento de la madurez, y la asignación tradicional de roles y no a las características profesionales, es por ello que se acredita el detrimento y daño indirecto causado por dichas codemandadas morales, respecto al cumplimiento del objeto social de la quejosa, quien considera que debe revocarse la resolución impugnada, en atención a que entre otras omisiones en que incurrió la responsable, al analizar los medios de prueba, declarándose la debida procedencia de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.
31. **Consideraciones de la sentencia de amparo.** El Tribunal Colegiado analizó primero el tercer concepto de violación, en que se cuestiona la absolución del pago de daño moral, y lo declaró infundado.
32. Conforme al artículo 1916 del Código Civil para la ciudad de México, es jurídicamente posible que las personas colectivas demanden la reparación del daño moral que llegare a ocasionárseles, ya que al definirlo como la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de ella tienen los demás, lo hace consistir en una lesión a los conceptos enumerados y obliga al responsable a repararlo mediante una indemnización pecuniaria.
33. Lo anterior, porque las personas morales también son sujetos de derechos y obligaciones, según los artículos 25 a 27 del mencionado código, las cuales adquieren personalidad para realizar ciertos fines distintos a los de sus miembros, así como obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, adquieren unidad y cohesión a través de la personalidad, y por medio de esta construcción técnica les permite adquirir individualidad de manera similar al ser humano, y toda vez que el daño moral está íntimamente relacionado con los derechos de la personalidad, es indudable que por equiparación y analogía los conceptos relativos a la reputación y a la consideración que de sí misma tienen los demás, también se aplican a las personas morales.
34. Por lo que, consideró aplicable la Jurisprudencia 1a./J. 6/2005, sustentada por la Primera Sala del Alto Tribunal, de rubro siguiente: DAÑO MORAL. LAS PERSONAS MORALES ESTÁN LEGITIMADAS PARA DEMANDAR SU REPARACIÓN EN CASO QUE SE AFECTE LA CONSIDERACIÓN QUE TIENEN LOS DEMÁS RESPECTO DE ELLAS (ARTÍCULO 1916 DEL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL)[[5]](#footnote-5).
35. Por tanto, si con motivo de un hecho ilícito por intención o por negligencia se ataca alguno o algunos de los derechos inherentes a su propia personalidad, como son, entre otros, su reputación, la razón social, el prestigio y la libertad contractual, que precisamente son el fundamento de su existencia y de su actividad, resulta claro que tal conducta engendra un verdadero daño moral en términos del artículo 1916 del último ordenamiento legal, que da derecho a reclamar la indemnización correspondiente,.
36. Sin embargo, la buena reputación de una persona moral tiene como componentes, las buenas cualidades morales o profesionales de la persona, que pueden considerarse valores respecto de ella y, por otra, la buena opinión, consideración o estima, que los demás tengan de ella o para con ella por esos valores, y que constituye un bien jurídico de su personalidad, del cual goza como resultado de su comportamiento moral y profesional; por ende, la buena reputación sí entraña un derecho que asiste a todas las personas por igual, y se traduce en la facultad que cada individuo tiene de exigir que otro no condicione negativamente la opinión, consideración o estima que los demás se han de formar sobre él.
37. En ese sentido, refirió que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que tanto las personas físicas como las morales cuentan dentro de los derechos de su personalidad, con el derecho al honor y a su buena reputación, por lo que tienen legitimación para emprender acciones de daño moral cuando esos bienes jurídicos son lesionados.
38. Ahora bien, la existencia del daño moral derivado de la afectación a esos bienes no es presumible, sino que debe acreditarse, porque la presunción de daño en que se sustenta la denominada teoría de la prueba objetiva, se justifica en dos razones esenciales: 1) la imposibilidad o notoria dificultad de acreditar mediante prueba directa la afectación, derivado de la naturaleza intangible e inmaterial de ésta; y, 2) la posibilidad de establecer la certeza de la afectación como consecuencia necesaria, lógica y natural u ordinaria, del acto o hecho ilícito; condiciones que no necesariamente se actualizan cuando se aduce afectación a la buena reputación, ya que ésta implica la existencia de factores o elementos externos y la intervención de otras personas, según el tipo de interacción o relación existente entre éstas y el afectado, que son susceptibles de expresión material y, por tanto, objeto de prueba directa que la acredite.
39. De lo anterior, lo sustentó con la tesis 1a. XXXIV/2019 (10a.), sustentada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro siguiente: DAÑO MORAL. SU EXISTENCIA POR LA AFECTACIÓN DEL DERECHO AL HONOR EN SU VERTIENTE DE BUENA REPUTACIÓN, NO GOZA DE PRESUNCIÓN, SINO QUE DEBE ACREDITARSE[[6]](#footnote-6).
40. Así, la quejosa alega que la afectación a su reputación o a la consideración que de ella tienen los demás, que resiente por las publicaciones de ofertas laborales discriminatorias, tiene lugar porque tales actos la hacen ver como permisora e incumplidora de los fines para los cuales fue creada; sin embargo, no existe dicha causa-efecto, debido a que la reputación de la asociación civil se genera precisamente por la defensa realizada contra esos actos, a través de los medios jurídicos o de otra naturaleza que sirvan precisamente para defender a la población en general de ser objeto de discriminación en las ofertas de empleos.
41. En ese orden, la reputación de quejosa se genera con su actividad, tal como la de entablar acciones legales, promover los derechos y también la instauración de juicios para anular esos actos, pues dichas actividades son las que generarán la confiablidad de la sociedad en su labor, incluso como ella lo señala, pueden ser objeto de mayores apoyos tanto privados como gubernamentales, pues ello es congruente con las finalidades perseguidas.
42. Del instrumento notarial exhibido por la quejosa con su demanda se aprecia que es una asociación civil sin fines de lucro, que tiene por objeto principal promover la cultura de igualdad y no discriminación basada en las disposiciones contenidas en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como en los tratados internacionales y cualesquiera otras disposiciones internacionales, federales, estatales o municipales; así como impulsar, mediante el ejercicio de las acciones legales aplicables, ya sean internacionales, nacionales, estatales o municipales, la inclusión social plena de las personas y grupos vulnerados o en desventaja.
43. Por lo que las publicaciones cuya nulidad se reclamó, no generan por sí mismas, que el público en general tenga una impresión de que la asociación no cumple su finalidad, que considere que desprestigia la labor de la inconforme, pues incluso para ello, debía de ser ampliamente conocida por las personas que viven en México, y saber de su objeto, para poder implicar que existiera la conciencia colectiva de que la asociación civil no cumple sus fines, pues de no gozar de una fama pública, de un prestigio en cuanto a su labor, no sería factible el descrédito que asegura se le causa con la simple publicación de los avisos de trabajo cuya nulidad reclamó.
44. Por tanto, en el caso era indispensable demostrar la existencia y medida de su reputación, para poder valorar si los actos ilícitos, la llegaban a dañar en ese aspecto, lo que no fue demostrado por la quejosa.
45. Por tales motivos, la sola publicación de los anuncios cuya nulidad se planteó por la quejosa no hace nugatorio su derecho a recibir apoyos de particulares para la consecución de su fin, o para ser candidatos a algún tipo de apoyo o premio gubernamental. El hecho de que las asociaciones civiles realicen procedimientos judiciales para la defensa de los intereses de su objeto social no implica que se les vaya a clasificar como asociaciones estériles, incapaces de cumplir los fines para los cuales fueron creadas, propiciando una mala reputación, pues para ello es necesario que fueran del conocimiento general y que demostraran el prestigio del que gozan, el cual no se presume.
46. Aunado a que la posibilidad de que este tipo de ofertas anunciadas se sigan publicando, en todo caso le impone a la quejosa llevar a cabo los fines de su creación, a través de las actividades necesarias para la defensa de los derechos humanos y si tiene que ejercitar acciones judiciales que le generan gastos, los apoyos recibidos de particulares y gubernamentales los solventarían, pero no están vinculadas a la afectación de su reputación, o consideración que los demás tienen de ella, de ahí que en la especie no se encuentre acreditado que el hecho ilícito haya producido una afectación vinculada con la reputación de la persona moral quejosa, por lo que sus argumentos resultan infundados.
47. Por tanto, aun cuando se pide la interpretación más favorable de los derechos humanos correspondientes a la persona moral quejosa, si ésta no demostró cuál es la reputación de la que goza y que ésta fue afectada con motivo de la publicación de las ofertas de trabajo discriminatorias a las personas por razón de edad y de género, en la especie no cobra aplicación la tesis invocada por la quejosa, cuyo rubro es: PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE A LA PERSONA. ES APLICABLE RESPECTO DE LAS NORMAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS QUE SEAN TITULARES LAS PERSONAS MORALES.
48. De igual forma tampoco cobra aplicación la tesis: CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO. DEBE ORIENTARSE A LA TUTELA DE LAS PERSONAS JURÍDICAS, CUANDO SE PROTEJAN LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE ACCESO A LA JUSTICIA, SEGURIDAD JURÍDICA Y LEGALIDAD DE SUS SOCIOS, INTEGRANTES O ACCIONISTAS, porque en la especie no se trata de la protección de los socios, integrantes o accionistas de una persona moral, por violación a sus derechos de acceso a la justicia y seguridad jurídica, cuando sus intereses resultan distintos de los de la persona moral, pues no se trata de un caso de esa naturaleza.
49. De igual forma no es aplicable la tesis denominada: TEORÍA OBJETIVA DE LA PRUEBA DEL DAÑO MORAL. SU APLICACIÓN CUANDO SE AFECTAN EL HONOR Y LA REPUTACIÓN DE UNA PERSONA POR INFORMACIÓN DIVULGADA A TRAVÉS DE INTERNET, atento a que en el caso no se trata de información divulgada que daña el honor y la reputación de una persona por medio de internet, sino que como se ha visto, lo pretendido es la determinación de que la oferta de trabajo discriminatoria para los posibles interesados, daña su reputación como asociación civil protectora de los derechos humanos de las personas discriminadas.
50. Por otra parte, calificó de inoperantes los argumentos del cuarto concepto de violación, referente a la incorrecta valoración de las pruebas, especialmente las confesiones de las demandadas y los informes del Instituto Mexicano del Seguro Social, rendidas para demostrar la ilegalidad de las publicaciones de trabajo por constituir actos de discriminación por edad y género.
51. Lo anterior, ya que la responsable sí tuvo por acreditado el hecho que pretende demostrarse con esas pruebas (salvo las ofertas números \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, que posteriormente se analizarán), e hizo la consecuente declaración de nulidad. En consecuencia, no hay perjuicio en cuanto al estudio de las pruebas.
52. Al respecto, se considera inaplicable la tesis de rubro: PRUEBAS. SU VALORACIÓN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 402 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.[[7]](#footnote-7)
53. El segundo concepto de violación, referente a la absolución de las medidas reparatorias reclamadas en los incisos D), E), F), y H) de la demanda, se considera infundado.
54. La responsable desestimó esas medidas al considerar que la actora, como asociación civil y conforme a su objeto social, podía reclamar la nulidad de los actos discriminatorios, pero no podía determinarse en su favor alguna medida reparatoria, porque no demostró haber resentido algún daño, por no ser el sujeto a quien están dirigidas las ofertas de trabajo, sino sólo personas físicas.
55. La inconforme alega que tales medidas no se hacen depender del daño sufrido, sino de la necesidad de sancionar a los infractores del derecho a la no discriminación, a fin de evitar que en el futuro se reiteren las conductas correspondientes.
56. Pero contrariamente a dicha noción, las medidas solicitadas sí tienen como presupuesto que se haya causado un daño a la quejosa.
57. En efecto, si bien existe la posibilidad de imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario ante actos discriminatorios, debido a lo cual, ante un caso concreto, el juzgador debe evaluar la posibilidad de recurrir a dicho tipo de medidas, cuya finalidad no solamente es sancionar una situación actual, sino también prevenir futuros actos discriminatorios, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha conceptualizado la figura de los daños punitivos como parte del derecho a una justa indemnización en caso de derecho civil, cuya procedencia exige que el monto comprenda una dimensión compensatoria de la necesidad de justicia de las víctimas y castigo al responsable en función de su grado de culpabilidad, así como sentar un precedente que desincentive conductas análogas en casos futuros.
58. El presupuesto indispensable es que se cause un daño a quien pide la imposición de tales medidas, porque su finalidad es agravar o incrementar la indemnización del daño sufrido.
59. La imposición de las medidas disuasorias no puede concebirse de manera aislada o autónoma a la reparación integral de daños ocasionados a la víctima, incrementando su monto por razones justificadas en la ley con la finalidad de prevenir futuros actos dañosos, como en el caso de los de tipo discriminatorio.
60. Cuando se configura un daño moral proveniente de un acto discriminatorio y, por tanto, de una violación directa al derecho fundamental a la no discriminación contenido en el artículo 1o. constitucional, es posible advertir cuatro tipos de consecuencias que puede acarrear: i) la nulidad del acto; ii) la indemnización de los daños causados; iii) la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y iv) en caso de que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales.
61. Al respecto, ante la presencia de un acto discriminatorio y, por ende, violatorio del artículo 1o. constitucional, el órgano jurisdiccional deberá dejarlo sin efectos, pero eso no implica que necesariamente deba decretar la procedencia de una indemnización por daño moral o la imposición de una medida disuasoria, toda vez que cada consecuencia responde a una dinámica específica y requiere del estudio de elementos diversos y si en la especie, como ya se señaló, la quejosa no sufrió daño moral, no era factible emitir una condena en relación con las medidas señaladas a manera de sanción reparatoria y con la finalidad disuasoria de los actos de discriminación. Cita en apoyo de lo anterior, la Tesis 1a. II/2015 (10a.), emitida por la Primera Sala del alto Tribunal, rubro siguiente: DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LAS CONSECUENCIAS QUE ELLO PUEDE GENERAR SON INDEPENDIENTES ENTRE SÍ Y REQUIEREN SER ANALIZADAS POR EL JUZGADOR EN CADA CASO EN CONCRETO[[8]](#footnote-8).
62. Así, la responsable determinó no condenar a las demandadas al pago de sanciones económicas, pero sí estimó como medida disuasoria, condenarlas a publicar en la misma página de internet ([www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx)), los puntos resolutivos de la resolución, con los datos de las partes contendientes.
63. Con tal determinación, la responsable realizó la condena a publicar un extracto de la sentencia como medida reparatoria disuasoria, cuya naturaleza no es la imposición de una cantidad pecuniaria, pues en la especie la quejosa no acreditó haber recibido un daño en concreto, incluso fue desestimada su pretensión de una indemnización por daño moral, cuyo monto podía incrementarse por virtud de las medidas disuasorias económicas solicitadas, de ahí que resultó legal que en la especie, la responsable señalara que las medidas reparatorias de carácter disuasorio no podían ser impuestas, al no haberse acreditado el daño moral reclamado por la quejosa, de ahí que los argumentos en estudio resulten infundados.
64. El primer concepto de violación se declaró infundado, ya que si bien en las ofertas números \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* se señala que las edades requeridas para el empleo se solicitan preferentemente en el rango de los veinticinco a cuarenta y cinco años, la expresión *“preferentemente”*, desde la visión de la responsable excluye una situación discriminatoria, lo que analizó conforme a su arbitrio judicial, considerando que no existe una abierta condición discriminatoria que resentirían las personas a las que pudiera interesar la oferta de trabajo.
65. La responsable razonó que la solicitud podía ser realizada tanto por gente cuya edad se encontrara fuera del rango indicado, como aquellos que se encontraran dentro de ese parámetro, de ahí que no se impidiera la participación en la oferta de trabajo a personas de edades diferentes a las ahí señaladas.
66. En ese sentido, la responsable señaló que la expresión *“preferentemente”*, no limitaba a una edad el otorgamiento del empleo, pues con esa situación podían acudir personas con edad superior o inferior al rango indicado en la publicación.
67. De ahí que la calificación de las publicaciones realizada por la inconforme se encuentra debidamente razonada, atento a que no limita las posibilidades de los interesados por razón de edad, y por ende las ofertas de trabajo señaladas, desde la perspectiva de la responsable, no resultan discriminatorias.
68. Por último, calificó de inoperantes los argumentos para cuestionar la forma en que se ordenó la publicación de los puntos resolutivos de la sentencia, ya que tal aspecto se hace depender de la responsabilidad del titular de la plataforma electrónica donde se publicaron las ofertas de empleo, y ese tema fue abordado en diverso juicio de amparo relacionado con el presente, número D.C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, fallado en la misma fecha, donde se concedió el amparo a la quejosa Online Carrer Center México, Sociedad Anónima Promotora de Inversión de Capital Variable.
69. En consecuencia, no es factible el análisis del argumento, pues los términos de la condena serán modificados en virtud del cumplimiento de la ejecutoria de amparo.
70. **Agravios.** La parte recurrente considera que el recurso es procedente por dos cuestiones principales.
71. La primera, porque se llevó a cabo la incorrecta interpretación del artículo 1 de la Constitución, al establecer que la demandada, dueña de la plataforma digital en que se publicaron las ofertas de empleo discriminatorias, no está obligada al deber de respetar el derecho fundamental de no discriminación, sin considerar que obtienen beneficios económicos de esas publicaciones.
72. La segunda, es la interpretación directa del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al haberse establecido que las medidas reparatorias disuasorias no pueden ser impuestas al no acreditarse el daño moral reclamado, cuando lo que se debe acreditar es la violación a un derecho humano, previsto en la misma convención internacional. Medidas que deben aplicarse contra particulares que realizan publicaciones discriminatorias y que las difunden.
73. En su primer agravio, la recurrente alega la vulneración a los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución, en cuanto el tribunal colegiado de circuito no consideró acreditado probatoriamente que las publicaciones le generaron un daño extrapatrimonial, así como que no demostró su reputación.
74. Considera que el acto de discriminación demostrado comprueba por sí mismo que su reputación se afectó ya que pareciera que su objeto social sería imposible de realizar y pone en duda la efectividad de lograr su objeto social.
75. Luego de reiterar que las personas jurídicas también son susceptibles de afectación por daño moral, la recurrente aduce que ella constituye una empresa sin fines de lucro, que subsiste de los apoyos gubernamentales y de particulares, los cuales podrían serle retirados por la mala fama o desprestigio derivado de los actos ilícitos de las demandadas; así como que de nada sirve considerar demostrada la ilicitud de la conducta de las demandadas, si no se estima que resultan afectadas la sociedad en general y todos sus miembros, entre ellos, la actora.
76. Por tanto, estima que incorrectamente no se tiene por probado el hecho a partir de la teoría de la prueba objetiva del daño moral, y contrariamente a lo alegado por el tribunal colegiado, su reputación puede estimarse demostrada en tanto que, como fruto de su trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió veinte tesis, derivadas del Amparo Directo en Revisión 992/2014, para determinar que son discriminatorias las ofertas de trabajo que limitan ciertos rangos de edad o el género. Por lo cual sí tiene derecho a una indemnización por daño moral.
77. En el segundo agravio, la recurrente alega que el tribunal colegiado llevó a cabo una indebida interpretación del artículo 1 de la Constitución, al considerar que no acreditó probatoriamente que en el caso, las publicaciones le generan daño extrapatrimonial y que no todas las publicaciones son discriminatorias, como aquellas en que la oferta se hace en un rango “de preferencia” entre los veinticinco y los cuarenta y cinco años de edad, identificadas con los números de oferta \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*; ya que tales ofertas traen integradas una diferenciación o preferencia expresa injustificada por motivo de edad, entre las personas que pudieran pretender obtener el empleo ofertado que no se encuentren entre los rangos de edad preferidos por las empresas que ofertan las vacantes de empleo.
78. Por lo que, al no valorar los medios de prueba de manera conjunta y atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, trasgrede en primer término el contenido 402 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal aplicable en la Ciudad de México, y consecuentemente las garantías del debido proceso legal y justicia pronta y expedita regulada en los términos 16 y 17 Constitucional.
79. El Tribunal colegiado y la responsable se abstuvieron de realizar una valoración adecuada de la información contenida y publicada por las demandadas dentro del portal de internet www.occ.com.mx, para apreciar que sin lugar a dudas, que las ofertas de trabajo publicadas ahí y exhibidas en juicio, se encuentran afectadas de nulidad por estar elaboradas con contenido netamente discriminatorio, en contra de las personas que se encuentren excluidas, por los rangos de edad exigidos por la empresa emitente, y por la dueña del sitio de internet, en su carácter de empresa difusora de las ofertas de trabajo ilícitas, de las cuales se demandó su nulidad, contraviniendo flagrantemente lo dispuesto por el Artículo 1º Constitucional.
80. Asimismo, la recurrente señala que el tribunal colegiado y la responsable valoraron ilegalmente el desahogo de las pruebas confesionales de las demandadas, en que reconocen sus conductas discriminatorias, las cuales realizan de manera constante sin importarles las consecuencias, al admitir las publicaciones y conocer lo resuelto por la Suprema Corte en el Amparo Directo en Revisión número 992/2014, donde la Corte se pronunció respecto a una controversia medularmente idéntica a la que ahora se plantea, y en la cual se declaró que resultan ser discriminatorias las ofertas de trabajo en donde se restringe y limita la oportunidad de acceso a una fuente de trabajo, por motivos de edad o género, como sucede en el presente caso.
81. De igual modo, y ante la omisión de la codemandada Online Career Center México, Sociedad Anónima, Promotora de Inversión de Capital Variable, de responder al hecho 9 de la demanda, en términos del artículo 266 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, se le tiene fictamente confeso de ese hecho, de que viola reiteradamente los tratados internacionales de los que México es parte, el artículo 1 Constitucional, La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, pues se abstiene de contratar personas con una edad menor a veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco, cuarenta y cinco años, en algunas vacantes, adultos mayores, personas con alguna discapacidad física; e indígenas; motivo por el cual, para desvirtuarlo debió presentar prueba en contrario, sin que lo hubiera hecho.
82. Asimismo, refiere que dichas confesiones, adminiculadas con los informes rendidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto a las contrataciones realizadas por las demandadas desde el trece de febrero de dos mil trece a la fecha, revela que las personas contratadas de sesenta y veintiún años de edad son el mínimo, y no es proporcional respecto a las personas entre veinticinco y cuarenta y cinco años; razón por la cual no implica que no sea una empresa discriminadora en sus contrataciones, que deba ser sancionada; y con lo cual se prueba el daño que le ocasiona a la actora de manera indirecta.
83. En cuanto a las consideraciones para estimar que las ofertas \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* no limitan por razón de edad, género o estado civil, respecto a quienes tienen una edad menor o mayor a la prevista en los anuncios, sí traen una diferenciación expresa injustificada por motivo de su edad, al señalar una preferencia a las personas en el rango de entre veinticinco y cuarenta y cinco años, pues quienes no tengan esa edad, acudirán a solicitar el empleo humillados a efecto de ver si pueden lograr ser la excepción (lo cual los revictimiza) porque de entrada, dentro de la oferta existe una preferencia injustificada respecto a la edad de los aspirantes, aunque tengan los conocimientos y aptitudes necesarias para aspirar al empleo, y los pone en situación de desventaja frente a los que sí se encuentran en el rango de edad “preferente”.
84. En el tercer agravio, expresa que la resolución reclamada es ilegal al haber considerado infundado el concepto de violación por lo que se refiere al pago de medidas reparatorias de carácter disuasorio, reclamadas en los incisos D), E), F) y H), del líbelo inicial de la demanda intentada en el juicio natural, por lo que, dio lugar a una interpretación en forma directa y errónea del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al señalar que las medidas reparatorias de carácter disuasorio no podían ser impuestas, al no haber acreditado el daño moral reclamado por la quejosa, cuando dicha norma convencional establece que para imponer medidas reparatorias de carácter disuasorio se debe acreditar la violación a un derecho protegido en dicha Convención, como en el caso aconteció un acto discriminatorio.
85. Enseguida, la recurrente reitera casi textualmente los argumentos que hizo valer en su segundo concepto de violación sobre la distinta naturaleza de las medidas de reparación solicitadas respecto del daño moral y la necesidad de su imposición, con la diferencia que las violaciones las atribuye tanto a la responsable, como al tribunal colegiado de circuito.
86. Finalmente, en el cuarto agravio la recurrente se duele de que se hayan declarado inoperantes los argumentos expuestos contra la forma en que se condenó a la prestación H), referente a la publicación de un extracto de la sentencia firme, con motivo de haberse concedido el amparo a la demandada Online Career Center México, S.A. P.I. DE C.V., en diverso juicio de amparo directo número D.C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, resuelto en la misma sesión por el tribunal colegiado.
87. Luego de hacer referencia a las consideraciones hechas en el citado juicio de amparo directo, la recurrente alega con ellas se vulnera el artículo 1° de la Constitución, porque permite que empresas o medios de difusión de las ofertas discriminatorias, continúen cometiendo dichos actos contra las personas de cierta edad o género, sin imponer las medidas reparatorias solicitadas que garantices la no repetición de tales actos.
88. Que lo anterior evidencia la interpretación directa del artículo 1° de la Constitución por el tribunal colegiado de circuito, en el sentido de excusar y resolver de cualquier responsabilidad a las empresas encargadas de difundir ofertas de empleo con contenido discriminatorio en su página electrónica, pues dicho tribunal considera que dichas empresas no están obligadas a cumplir el contenido de tal disposición constitucional, al no ser responsables de la publicación de dichas ofertas de trabajo por ser responsabilidad de los usuarios de las páginas, estableciendo así un caso de excepción a la prohibición de no discriminación.
89. Para el tribunal colegiado, señala la recurrente, las empresas encargadas de difundir las ofertas de empleo en su página electrónica actúan de buena fe, y no les corresponde prohibir esas publicaciones, pues es suficiente que ellas imputen o cedan la responsabilidad de las publicaciones a los usuarios que las elaboran; no obstante que sean conocedoras de la prohibición constitucional.
90. Sin considerar que dichas empresas no prestan un servicio gratuito o en beneficio de la colectividad, sino que obtienen un beneficio o lucro económico, alentando conductas discriminatorias por parte de los usuarios, no obstante que tengan conocimiento de que sean contrarias a la Constitución. Al respecto, la recurrente considera que igualmente es su responsabilidad si se hicieran ofertas de trabajo para contratar menores para centros nocturnos, para ser sicarios, para reclutar mujeres para lenocinio, etcétera. Lo cual, además de ilícito, sería un delito.
91. Por tanto, estima que la interpretación hecha por el tribunal colegiado de circuito no favorece en todo tiempo a las personas la protección más amplia, sin que sea válido sostener que la empresa de difusión no cuente con la carga económica y técnica para revisar todas las ofertas de empleo que se hacen en su plataforma. Además de que en las ofertas reclamadas no se difunde una forma de pensar ni una idea, sino un acto ilícito prohibido por el artículo 1° constitucional.
92. Sostiene que la forma de resolver del tribunal colegiado constituye una barrera al derecho de acceso a la justicia, debiendo considerar a la empresa en mención, solidariamente responsable con la codemandada por la difusión de las ofertas de empleo discriminatorias.
93. **Análisis de la procedencia.** En términos de la fracción IX del artículo 107 de la Constitución Federal; la fracción II del artículo 81 de la Ley de Amparo vigente y la fracción III, del artículo 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para que el recurso de revisión interpuesto contra las sentencias dictadas por los tribunales colegiados de circuito en los juicios de amparo directo sea procedente, es necesario que las mismas decidan sobre la constitucionalidad de normas legales (leyes federales y locales, tratados internacionales y reglamentos federales y locales) o establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal o de algún derecho humano contenido en tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, o bien, que en dichas resoluciones se omita hacer un pronunciamiento al respecto cuando se hubiera planteado en la demanda. Además, es necesario que la cuestión de constitucionalidad tenga la potencialidad de llevar a la fijación de un criterio de importancia y trascendencia. En todos los casos, la decisión de la Corte en vía de recurso debe limitarse a la resolución de las cuestiones propiamente constitucionales.
94. Los requisitos de procedencia de la revisión en amparo directo han sido interpretados y clarificados en numerosas tesis jurisprudenciales y aisladas de esta Corte y desarrollados normativamente por el Acuerdo General Plenario 9/2015, que contiene los criterios para identificar cuándo es procedente este recurso excepcional. En esa labor de identificación se distinguen dos momentos.
95. En el primero se parte de que el recurso de revisión es procedente en contra de las sentencias que en materia de amparo directo pronuncien los tribunales colegiados de circuito, siempre y cuando en ellas se decida o se omita decidir sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de una norma general, o se establezca la interpretación directa de un precepto constitucional o de derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, siempre que dichos temas hubieren sido planteados en la demanda de amparo.
96. En adición a lo anterior y como segundo paso debe analizarse, para efectos de la procedencia del recurso, si los referidos temas de constitucionalidad entrañan la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, requisitos que se actualizan cuando:

i) Se advierta que el tema dará lugar a un pronunciamiento novedoso o de relevancia para el orden jurídico nacional; o,

ii) Lo decidido en la sentencia recurrida pueda implicar el desconocimiento de un criterio sostenido por la Suprema Corte relacionado con alguna cuestión propiamente constitucional, por haberse resuelto en contra de dicho criterio o por haberse omitido su aplicación.

1. En el caso se consideran satisfechos los requisitos de procedencia, ya que de los agravios expuestos en este recurso, en relación con los conceptos de violación, se aprecia que subsisten dos temas de carácter constitucional, a los cuales se hizo referencia en los conceptos de violación primero y segundo:

A) La interpretación del derecho fundamental a la no discriminación previsto en el artículo 1 de la Constitución, respecto a si se actualiza cuando en una oferta de trabajo se establece preferencia por un rango de edad.

B) La interpretación del artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sobre las reparaciones que proceden ante un acto de discriminación en ofertas de empleo.

1. Esos temas fueron planteados desde la demanda de amparo y al haber sido desestimados en la sentencia recurrida, son materia de los agravios de este recurso de revisión. Sobre ellos se cumple el requisito de que pueda dar lugar a un criterio de importancia y trascendencia ya que no se tienen precedentes en que se hubieren tratado específicamente tales aspectos del derecho a la no discriminación en el ámbito laboral.
2. En cambio, no corresponden a la materia de este recurso el resto de los temas planteados en el recurso de revisión, por ser de legalidad, y algunos de ellos son ajenos a la sentencia recurrida.
3. En primer lugar, no procede el análisis del tema relativo a la incorrecta interpretación del artículo 1 de la Constitución, consistente en que la demandada, dueña de la plataforma digital en que se publicaron las ofertas de empleo discriminatorias, no está obligada al deber de respetar el derecho fundamental de no discriminación, sin considerar que obtienen beneficios económicos de esas publicaciones.
4. Ese tema se encuentra desarrollado en el cuarto agravio en el cual, luego de hacer referencia a las consideraciones emitidas en el amparo directo número D.C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, resuelto en la misma sesión por el tribunal colegiado, la recurrente alega que con ellas se vulnera el mencionado precepto fundamental, porque se excusó y absolvió de cualquier responsabilidad a las empresas encargadas de difundir ofertas de empleo con contenido discriminatorio en su página electrónica, al haberse considerado que dichas empresas no son responsables de la publicación de dichas ofertas de trabajo por ser responsabilidad de los usuarios de las páginas, estableciendo así un caso de excepción a la prohibición de no discriminación.
5. Como se aprecia, tales argumentos están dirigidos a cuestionar lo resuelto por el Tribunal Colegiado de Circuito en diverso juicio de amparo directo, el D.C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en que se concedió el amparo a la demandada Online Career Center México, S.A. P.I. DE C.V., dueña de la página electrónica en que se publicaron los anuncios u ofertas de trabajo de la otra codemandada, para que no se le considere responsable por la nulidad de tales publicaciones debido a ser discriminatorias.
6. Agravios que no corresponde analizar en este recurso, debido a que la materia de impugnación es lo resuelto en el D.C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, aunque se encuentre relacionado con el mencionado D.C. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, porque de cualquier modo se trata de juicios autónomos. Además de que el mencionado tema es materia del diverso recurso de revisión 1956/2020, en el cual sí se lleva a cabo su estudio.
7. Asimismo, el primero de los agravios se refiere a si efectivamente quedó demostrado en juicio que la actora sufrió daño moral, por la afectación a su reputación o a la consideración que de ella tienen los demás, con motivo de la conducta ilícita que se tuvo por acreditada en la sentencia reclamada.
8. Tal aspecto constituye un tema de legalidad ya que implica la determinación de si conforme a la teoría de la prueba objetiva del daño moral puede tenerse por acreditada la afectación por el hecho mismo de la demostración del ilícito; o bien, si resulta necesaria la exhibición de material probatorio sobre la afectación que dijo resentir a su reputación, o bien, si de los elementos de prueba existentes en autos puede tenerse por acreditado ese hecho.
9. Otro agravio de legalidad es el dirigido a combatir la determinación por la cual se tuvo por no acreditado probatoriamente la generación de un daño extrapatrimonial por las publicaciones materia del juicio de origen, así como también el relativo a la indebida valoración de las pruebas en violación al artículo 402 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, especialmente de las confesiones atribuidas a las demandadas y los informes rendidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Lo cual implicaría el análisis de si las pruebas rendidas acreditaron algún daño extrapatrimonial y si la valoración de tales elementos probatorios fue correcta.[[9]](#footnote-9)
10. En consecuencia, todos esos argumentos no serán materia de estudio en este recurso, salvo los temas de constitucionalidad mencionados previamente.

**VI. ESTUDIO DE FONDO**

1. **Problemática a resolver:** De acuerdo con lo expuesto previamente, esta Primera Sala estima que los problemas a resolver consisten en determinar si en la prohibición de discriminación prevista en el artículo 1 de la Constitución, quedan comprendidas las ofertas de empleo en que se señala preferencia por un rango de edad; así como establecer en términos del artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, cuáles deben ser las medidas de reparación procedentes ante actos discriminatorios en ofertas de trabajo.
2. **Primera cuestión: En términos del artículo 1 de la Constitución ¿Existe afectación al derecho a la no discriminación con motivo de ofertas de empleo en que se manifiesta una preferencia por cierto rango de edad en los aspirantes?**
3. En los precedentes de esta Sala sobre el tema, se puede apreciar que desde el amparo directo en revisión 968/2010 se dejó establecido que anuncios sobre ofertas de empleo en que se exige cierta edad hace parte de una serie de prácticas sociales que contribuyen a que las personas disfruten de derechos y oportunidades desiguales por razón de su edad, y que forma un estado de cosas reprochable.
4. El amparo directo en revisión 992/2014 consolidó un hito en este tema. En él se partió de la base de la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, cuya eficacia siempre es matizada, ya que su alcance debe ser graduado o modulado en cada caso atendiendo al peso relativo de los derechos o intereses en colisión.
5. En cuanto al principio de igualdad, se dijo que cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual y, por el contrario, cuanto más alejada de la esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad. Por lo que debían atenderse tres factores para medir la incidencia en la prohibición de no discriminación en el tráfico jurídico-privado, cuando se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad: 1) La presencia de una relación asimétrica, en que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra; en el entendido de que cuanto mayor sea la desigualdad de facto entre los sujetos, mayor será el margen de autonomía privada cuyo sacrificio es admisible. 2) La repercusión social de la discriminación, es decir, la existencia de un patrón de conducta generalizado desde el punto de vista sociológico. 3) Valorar la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada.[[10]](#footnote-10)
6. En el ámbito de las ofertas de trabajo en que se impone como requisito cierto límite de edad, la colisión se presenta, por un lado, entre la autonomía de la voluntad reflejada en la libertad de contratación y, por otro, con el principio de igualdad en el empleo. Relación en la cual es muy clara la asimetría de poder entre empleador y trabajador, pues el segundo somete a disposición del primero su fuerza de trabajo, y el empleador ejerce funciones decisorias, ordenadoras y de control en las que se patentiza la posición dependiente y subordinada del trabajador. En el entendido de que las facultades de dirección del empleador se extienden desde la selección del personal, pasando por la distribución del tiempo de trabajo y las modalidades de contratación, hasta la fijación de los medios de control y la instauración de normas de conducta y disciplina laborales.[[11]](#footnote-11)
7. Se dejó establecido que la edad, a diferencia de otras categorías discriminatorias, no permite juicios homogéneos sobre la clase de sujetos afectados, sino que es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto. Si bien se precisó que en las sociedades occidentales contemporáneas la edad se ha relacionado con el desarrollo de habilidades físicas y mentales, y se ha sustentado en el erróneo parecer de que con la edad y por ese único hecho, las habilidades tienden a disminuir, en lo cual suele fundarse el apartamiento de los trabajadores del mundo laboral, sin tomar en cuenta que no se trata de una realidad universal para todos, y que ciertas capacidades en el trabajo se consolidan con la edad. Por lo cual, la discriminación en el trabajo por edad se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para los jóvenes: inexperiencia o poca destreza y falta de pericia; para los mayores: menor productividad, falta de adaptación a los cambios, dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o menor capacidad de reacción.[[12]](#footnote-12)
8. Sin embargo, se dijo, diversos estudios demuestran que no se produce pérdida de capacidad en los trabajadores de edad, sino que algunos muestran un ligero declive de capacidad para ciertos puestos, pero no pronunciado o general, e incluso algunos estudios muestran mejores resultados para trabajadores de edad que para los jóvenes; y que, en cualquier caso, todos los estudios coinciden en la existencia de una enorme variabilidad que debería medirse con pruebas individualizadas de aptitud, y lo erróneo de aplicar medidas basadas sólo en prejuicios y generalizaciones.[[13]](#footnote-13)
9. Asimismo se hizo notar que junto a la discriminación por edad, se suele actualizar una discriminación múltiple por la combinación de varios factores discriminatorios, como la conjunción de la edad, el género y la apariencia física, que suele darse en la exclusión en el mundo laboral, ya que en el imaginario del empresario y de buena parte de la sociedad, la oferta de trabajo va dirigida a la obtención de una imagen comercial sexista, haciendo a un lado cualquier referencia a la valía profesional; así como también en una concepción de rentabilidad económica que parte de premisas no del todo ciertas; pues si el patrón presume que el trabajador maduro es menos apto que el trabajador joven para ciertos puestos de trabajo, piensa que su empresa, antes o después, sufrirá pérdidas económicas por su contratación; o si parte de la premisa de que la ausencias al trabajo de personas maduras alcanzan mayor índice por entender que éstas son quienes asumen responsabilidades familiares, pensará que le generan costes, que no existirían si contratara trabajadores jóvenes. Y si a eso se añade el género, el empleador piensa que la mujer madura dedicará buena parte de sus esfuerzos a las tareas familiares y que abandonará su empleo, por lo que deja de ser económicamente rentable invertir en su formación.[[14]](#footnote-14)
10. Se advirtió también que el principio de igualdad en esta materia postula la razonabilidad de la diferencia de trato, pues no resulta obligado contratar o mantener en el puesto de trabajo a una persona no competente, no capacitada o no disponible para desempeñar las tareas fundamentales. Y en ese sentido, se estimó justificada la prohibición del trabajo infantil, por las serias repercusiones en su integridad física y el acceso a la educación.
11. De la misma manera, se estableció que la diferencia de trato laboral puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
12. Esto, en la inteligencia de que lo esencial o determinante de un requisito profesional debe ser analizado en cada caso, confrontándolo con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y buen funcionamiento de un servicio; casos en que será posible fijar una frontera biológica conectada directamente con la aptitud profesional exigible, ya que hay trabajos que por sus condiciones extenuantes exigen condiciones físicas o intelectuales que por el transcurso del tiempo pueden minorarse. Y a fin de evitar caer en un prejuicio, hay que considerar que no siempre el cumplimiento de una edad merma irremediablemente las aptitudes personales exigidas para un empleo, pues la edad también conlleva la acumulación de experiencia y conocimiento que pueden llegar a ser valiosos en el caso concreto.[[15]](#footnote-15)
13. Entre los elementos que permiten determinar si una oferta de trabajo es discriminatoria por edad, está la nomenclatura de los puestos (hay puestos que se denominan en masculino o femenino, y que exaltan un ideal de juventud en detrimento de la madurez), la asignación de las funciones (preguntarse si está definida en forma clara y precisa, conforme a criterios objetivos y transparentes, relacionados con las características del puesto, o si están dadas por lo que “cabe esperar” de los jóvenes y maduros, con la consiguiente valoración desigual de las tareas que desarrollan) y la definición del salario para los trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad (cuestionar los sistemas de remuneración y explicitar los criterios sobre los que valoramos unas funciones más que otras).[[16]](#footnote-16)
14. Se añadió que el análisis de las conductas discriminatorias abarca las diferentes fases del trabajo, es decir, el acceso, la contratación, la retribución, las condiciones laborales y la extinción del contrato. Por lo que también incluye la fase de reclutamiento y selección, que puede ir desde las ofertas que se publicitan en los medios de comunicación, hasta aquellas que se realizan al interior de la empresa o lugar de trabajo[[17]](#footnote-17)
15. Sobre esas bases, es posible establecer que los anuncios u ofertas de empleo en que se establezca **preferencia** por un rango de edad que no se encuentre justificado para el puesto de trabajo, de acuerdo con los parámetros de razonabilidad establecidos, sí resultará discriminatoria y, por tanto, no amparada en el artículo 1 de la Constitución.
16. Lo anterior pues, aunque la preferencia no implica una exclusión o descarte total de personas que no cumplan el rango de edad, lo cierto es que no deja de representar una ventaja o primacía, en el caso de las ofertas de empleo, en favor de cierta persona o grupo de personas, por considerarlas mejores o más convenientes para determinado puesto de trabajo.
17. En consecuencia, los aspirantes que no cumplan el rango de edad preferido por el empleador se encuentran en una clara desventaja, porque son excluibles o descartables frente a quienes sí se ubiquen dentro del rango de edad por el que se tiene preferencia.
18. Así, finalmente en las ofertas de trabajo con preferencia a las personas de cierto rango de edad sí se encuentra presente el elemento de marginación para quienes no se ubiquen dentro de ese rango para el puesto de que se trate, porque de entrada se saben excluibles y tal circunstancia definitivamente tendrá un impacto en la decisión de considerar o no esa oferta de trabajo.
19. Así, si no está justificado exigir determinado rango de edad como preferible para un puesto de trabajo, conforme al juicio de razonabilidad señalado previamente, la discriminación sí se actualiza.
20. En el caso concreto, las convocatorias de empleo en las cuales se establece una preferencia por edad son las identificadas con los números \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
21. Dos de las mencionadas convocatorias se refieren al puesto de Ingeniero Agrónomo, uno para el Estado de Jalisco, otro para el Estado de Michoacán, y la tercera, solicita un Técnico Agrícola para el Estado de Baja California Sur; exigiendo en todos los casos una edad preferente entre 25 a 45 años.
22. Debe recordarse que la empresa empleadora es una compañía de seguros del ramo agropecuario, es decir, fundamentalmente celebra contratos de seguros respecto a riesgos en cultivos agrícolas y en la ganadería.
23. De las convocatorias se aprecia que tanto para el puesto de Ingeniero Agrónomo, como para el de Técnico Agrícola, a pesar de la diferencia en la nomenclatura, se exigen los mismos requisitos y se ofrecen las mismas prestaciones. En cuanto a escolaridad mínima, en ambos casos se pide a una persona titulada a nivel Licenciatura en Agronomía. En conocimientos generales, los de fisiología y nutrición vegetal, plagas y enfermedades de los cultivos, tecnología de producción, aspectos climatológicos, generalidades en estadística. En experiencia profesional, se pide preferente en aseguramiento agropecuario, y/o trabajo de campo en actividades de supervisión, asesoría, dictaminación o seguimiento de procesos productivos agrícolas. Como habilidades específicas se solicitan las de trabajo en equipo, capacidad de análisis, facilidad de palabra y de negociación a cualquier nivel, evaluaciones de rendimientos de cultivos, elaboración de informes y dominio en el manejo de office. Finalmente, que sea residente en el Estado y conocimiento de la zona (de preferencia originario del Estado), con automóvil propio.
24. En cuanto a la contraprestación, el empleador ofrece en todos los casos un sueldo de diez mil pesos brutos más prestaciones de ley.
25. De acuerdo con lo anterior se aprecia que las funciones de los puestos se refieren a las de un dictaminador de seguros en la materia agrícola específicamente, ya que se busca a alguien que a partir del seguimiento de procesos productivos agrícolas y de su conocimiento sobre las condiciones climáticas, hidrológicas, de suelo, o de las plagas o enfermedades de cultivos de determinadas zonas, esté en condiciones de conocer las causas de las eventualidades que puedan ser materia de los contratos de seguros y así establecer si se actualizan los supuestos para pagar la indemnización o si se ubican dentro de las exclusiones, o incluso para conocer los aspectos que pueden ser materia de los contratos. Por tanto, el perfil es el de un profesional en agronomía que pueda dar, por parte de la compañía de seguros, su opinión experta sobre los cultivos concretos que puedan ser materia de los contratos respectivos.
26. A partir de tales funciones, esta Sala no advierte alguna justificación para que en su desempeño se prefiera a personas entre 25 y 45 años de edad, pues si bien la mínima de veinticinco años podría estar ligada a la exigencia de previa experiencia en el aseguramiento agropecuario o en el seguimiento de procesos agrícolas, que asegure mayor certeza en los diagnósticos, no se excluye la posibilidad de algún profesional de menor a esa edad que demuestre gran habilidad para hacerlo, o que incluso ya cuente con experiencia; sin que por otra parte se justifique el límite máximo de cuarenta y cinco años, ya que por las características y funciones del puesto es de los casos en que la mayor experiencia y conocimientos acumulados pueden resultar de más valía para el desempeño de la dictaminación y evaluación de los siniestros.
27. Sin que, por otra parte, se advierta que se trate de un trabajo que exija considerable esfuerzo físico o extenuante, ya que no se trata de alguien que lleve a cabo por sí mismo los procesos agrícolas, sino de alguien que lleva a cabo tareas de supervisión, evaluación o asesoría, negociación, así como elaboración de dictámenes o reportes.
28. Es así como, al no advertir razonabilidad en que se prefiera un margen de edad para el puesto de ingeniero agrónomo o técnico agrícola, tal distinción se encuentra injustificada y, por tanto, es discriminatoria en contravención al artículo 1 de la Constitución.
29. **Segunda cuestión: En términos del artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ¿cuáles deben ser las medidas de reparación procedentes ante actos discriminatorios en ofertas de trabajo?**
30. El artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece tres facultades principales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: a) en su párrafo primero están las relativas a disponer goce de los derechos conculcados en favor del afectado, y la de ordenar su reparación; b) en el párrafo segundo se prevé la de adoptar medidas provisionales para evitar daños irreparables a las personas. Se trata de las consecuencias cuando se advierte el incumplimiento de los Estados a sus deberes respecto a los derechos fundamentales de las personas reconocidos en ese instrumento internacional, y que resultan necesarias para la eficacia de la sentencia condenatoria.
31. Conforme al párrafo 1, que es el que interesa en el caso, cuando la Corte decide que hubo violación de un derecho o libertad protegidos por dicho instrumento internacional, dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados; asimismo, si fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.
32. En la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha entendido el artículo 63.1 de la Convención dentro del derecho de gentes o del derecho internacional público, en cuanto obligación de los Estados de reparar a las víctimas por las infracciones cometidas a los derechos reconocidos en ese instrumento, sin que la Corte pueda quedar condicionada a las disposiciones del derecho interno. Los principios que se hacen derivar de esa obligación son los siguientes[[18]](#footnote-18):

a) Toda violación de una obligación internacional **que haya producido un daño** comporta un deber de repararlo adecuadamente.

b) La reparación del daño consiste en la plena restitución (*restitutio in integrum*), lo que incluye el restablecimiento de la situación anterior y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo y el pago de una indemnización como compensación por los daños patrimoniales y extrapatrimonial incluyendo el daño moral, el cual debe ajustarse a los principios de equidad.

c) La indemnización por violación de los derechos humanos encuentra fundamento en los instrumentos internacionales de carácter universal y regional.

d) La Corte interamericana debe fundamentar su decisión para fijar la indemnización enteramente en la Convención y los principios del derecho internacional aplicables, y no está condicionada a las disposiciones del derecho interno.

1. En ese sentido, en dicha jurisprudencia se han establecido como condiciones de la obligación de reparar: a) la existencia de la violación de un derecho o libertad protegido en la Convención; b) que dicha violación sea imputable al Estado, y c) **la existencia de un daño sufrido por la víctima**, como necesario para determinar la modalidad de reparación material.
2. Las dos obligaciones contenidas en el párrafo 1 del artículo 63 (de garantizar los derechos o libertades conculcados, y la de reparar las violaciones) quedan comprendidas en la noción de reparación integral, que conforme a la citada jurisprudencia incluye las medidas de restitución, las de compensación, las de rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.
3. Las medidas de restitución implican el restablecimiento hasta donde sea posible, de la situación existente antes de la violación, por lo que puede tratarse del restablecimiento de la libertad, la devolución de bienes confiscados, el regreso al lugar de residencia, la restitución del empleo, la anulación de antecedentes penales o judiciales, etcétera.
4. Las medidas de rehabilitación están destinadas a atender las necesidades de salud física y psíquica de las víctimas, por lo que se refieren a brindar atención médica y psicológica a las víctimas en forma gratuita e inmediata, provisión de medicamentos, entre otros.
5. Las medidas de satisfacción están dirigidas a reparar el daño inmaterial de las víctimas o el restablecimiento de su dignidad, por lo que puede tratarse de disculpas públicas o actos de desagravio a la memoria de las víctimas, actos de conmemoración, becas de estudio, implementación de programas sociales, entre otros.
6. Las garantías de no repetición tratan de medidas encaminadas a que no vuelvan a ocurrir violaciones a derechos humanos como las que se presentaron en un determinado caso; buscan resolver problemas estructurales, por lo que pueden verse beneficiadas no sólo las víctimas sino también otros miembros o grupos de la sociedad. Pueden ser adecuaciones de la ley a los parámetros convencionales, la capacitación de funcionarios en derechos humanos, u otras medidas que busquen la no repetición de las violaciones.
7. También se ha implementado la obligación de investigar, juzgar y, en su caso, sancionar a los autores materiales e intelectuales de los hechos violatorios de derechos humanos.
8. Cabe mencionar conforme al texto de la disposición convencional analizada, la frase “si ello fuera procedente” da cuenta de que no necesariamente, en todos los casos en que llega a determinarse la existencia de una violación a derechos fundamentales, procede la reparación, sino que se requiere una evaluación de su procedencia y la decisión de cuáles son las reparaciones apropiadas en cada caso.
9. De hecho, aunque en muy pocos casos dada la gravedad y naturaleza de los hechos que conoce, ha habido asuntos en que la Corte Interamericana no ha fijado el pago de alguna compensación económica, sino que ha bastado disponer la obligación de investigar los hechos, publicar la sentencia y adoptar medidas para evitar restricciones a la libertad de buscar, recibir y difundir información, declarando en todo lo demás que la sentencia constituye *per se* una forma de reparación.[[19]](#footnote-19)
10. En relación con las violaciones cometidas por particulares al derecho de igualdad y no discriminación, con motivo de convocatorias laborales que restringen el acceso al empleo en función de la edad, injustificadamente, esta Primera Sala, dentro del amparo directo en revisión 992/2014 estableció la posibilidad de cuatro tipos de consecuencias que puede acarrear tal discriminación: (**i**) la declaración de nulidad del acto discriminatorio; (**ii**) la indemnización de los daños causados; (**iii**) la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y (**iv**) en caso de que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales.
11. En el contexto en que la violación constituye la causa de pedir dentro de un juicio civil sobre daño moral, de entrada, se descarta la última, pues corresponde al ámbito de los procesos penales, cuando la ley prevé algún tipo penal que sanciona la discriminación, como el previsto en el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, ahora Ciudad de México.
12. En cuanto al resto, se advierte que las prestaciones reclamadas en la demanda del juicio de origen se fundan en lo establecido sobre ellas en el amparo directo en revisión 992/2014.
13. La declaración de nulidad obedece a que, como el acto discriminatorio se traduce en una violación directa a la Constitución, no puede generar efectos jurídicos, por lo que deben anularse las partes del acto jurídico que resulten discriminatorias.[[20]](#footnote-20) Tal pretensión ya fue acogida en la sentencia definitiva reclamada respecto de las convocatorias de empleo que se estimaron discriminatorias, la cual debe extenderse a las que, conforme a lo resuelto en el punto anterior, también presentan ese vicio.
14. En cuanto a la indemnización de los daños causados, se dejó establecido que su nacimiento tiene como requisito *sine qua non* la existencia de un daño, por lo que en caso de riesgo o amenaza de discriminación que no ha llegado a producir un daño efectivo, no existe la obligación de indemnizar.[[21]](#footnote-21) En ese sentido, es una cuestión que ha quedado firme en el caso concreto la determinación de que no se produjeron daños efectivos en perjuicio de la asociación actora (en el caso se alegaron de índole moral), con motivo de los anuncios o convocatorias de empleo que resultaron discriminatorias por razón de la edad, por lo que no procede imponer en su favor algún resarcimiento de carácter económico.
15. Sobre las medidas reparatorias de carácter disuasorio, en el mencionado precedente se estableció que éstas apuntan a erradicar y corregir para lo futuro las conductas violatorias del derecho a la igualdad y no discriminación, pues buscan que no se vuelvan a presentar, con implicaciones en beneficio de la sociedad.[[22]](#footnote-22) Y también se dejó establecido que la posibilidad de imponerlas responderá a un análisis de cada caso concreto, a partir de los elementos de convicción y los hechos específicos, a fin de evaluar cuáles son las que proceden.[[23]](#footnote-23)
16. Es decir, en concordancia con la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no necesariamente, en todos los casos en que llega a determinarse la existencia de una violación a derechos fundamentales, procede la reparación o la aplicación de **todas** las medidas de carácter disuasorio señaladas en el mencionado precedente, sino que se requiere una evaluación de su procedencia y la decisión de cuáles son las reparaciones apropiadas en cada caso.
17. Así en primer lugar, se mencionó como una posible medida de reparación disuasoria, la fijación de una suma dineraria **adicional** cuyo monto responda a los parámetros conforme a los cuales se fijan las indemnizaciones de daños. Se dijo que su objetivo es no sólo castigar conductas de especial gravedad, sino también prevenir la reiteración de la conducta, tanto por parte de quien la llevó a cabo, como el resto de las personas que podrían hacerlo (función ejemplarizadora).
18. Se advirtió, sin embargo, que el importe de la medida disuasoria de carácter económico debe responder a las características y elementos que deriven del caso en particular, sin que la necesidad de imponer una medida ejemplar deba traducirse en un monto insensato que carezca de conexión lógica con la secuela procesal, esto es, el juez debe evitar incurrir en arbitrariedad al fijar el monto.
19. De lo dicho se puede apreciar que dicha medida tiene las características de una sanción o pena que, así como reprocha una conducta contraria al orden público, también está dirigida a inhibir su repetición en lo futuro. Por lo que, más que resarcir un daño, está enfocada a castigar la conducta violatoria y prevenirla o disuadirla.
20. En ese sentido, en el ámbito laboral la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de adoptar medidas disuasorias contra empleadores que vulneren las normas laborales, entre las cuales se encuentra la prohibición de realizar actos de discriminación en la contratación para puestos de trabajo. Una de ellas deriva de las funciones de vigilancia de la Inspección del Trabajo, el cual puede sugerir que se corrijan las violaciones a la normativa que llegue a advertir (artículo 541) y en última instancia, puede llegar a la imposición de una multa de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización (artículo 1002).
21. En el precedente se dijo asimismo que el juez civil podría llegar a imponer la exigencia de una disculpa pública por parte de la empresa empleadora o la publicación de la sentencia que determine la inconstitucionalidad de la convocatoria discriminatoria, sin perjuicio de la procedencia del daño moral.
22. A partir de lo anterior, resulta incorrecta la interpretación llevada a cabo por el tribunal colegiado de circuito en el caso concreto, respecto a las medidas de reparación que fueron negadas, solicitadas por la quejosa en las prestaciones D), E), F) y H), referentes, respectivamente, a la orden de que las demandadas se abstengan de repetir los actos discriminatorios apercibidos de la aplicación de medidas disuasorias de carácter económico, una disculpa pública a través del mismo medio de difusión en que se emitieron las ofertas de empleo discriminatorias, la fijación de una suma dineraria que busque prevenir la repetición de actos discriminatorios (daños punitivos), y la publicación de un extracto de la sentencia en el mismo medio de difusión y los que determine el juez.
23. Lo anterior, ya que todas fueron desestimadas de manera general sobre la base de que había resultado improcedente la indemnización de daño moral, por la falta de prueba de este último. En lugar de eso, el tribunal debió hacer un análisis particularizado de cada una de ellas para evaluar su procedente o pertinencia dadas las circunstancias particulares del caso; ya que, como se acaba de mencionar, existe la posibilidad de que se impongan ciertas medidas disuasorias con independencia de que proceda o no una indemnización de daño moral.
24. Así en primer lugar, se tiene que sí resulta factible en el caso imponer la medida solicitada por la asociación actora en el inciso D) de su escrito inicial de demanda, consistente en la orden judicial de abstenerse de repetir los actos discriminatorios (ofertas de trabajo con sesgos por razón de la edad) con el apercibimiento que, de volver a incurrir en ellos, se impondrán medidas disuasorias de carácter económico.
25. Esto, ya que dicha medida responde directamente a la constatación de la existencia del acto de discriminación, y la consecuente necesidad de corregir y prevenir su repetición o continuación en el futuro, a fin de modificar el estado de cosas reprochable e indeseable. Por tanto, al margen de que se haya determinado que la asociación actora no resintió un daño en su esfera jurídica con dichos actos, sí resulta procedente procurar la corrección o disuasión de la conducta violatoria de derechos humanos, mediante la orden judicial de abstención y apercibimiento, solicitados.
26. En cuanto al apercibimiento para imponer medidas de apremio no se estima procedente, ya que se trata de medios establecidos en la ley procesal para hacer cumplir las determinaciones que toma el juez durante el proceso. Lo mismo respecto al apercibimiento de obligar al pago de daños y perjuicios, pues tal circunstancia depende de que efectivamente lleguen a causarse, por lo que se trata de un acontecimiento futuro e incierto, cuya realización, en todo caso, obligaría a la condena de su resarcimiento.
27. El apercibimiento para dar vista al Ministerio Público dependerá de si con la reiteración de las conductas se tienen indicios de la posible comisión del tipo penal sobre discriminación, a que se hizo referencia previamente.
28. Ahora, la medida solicitada en el inciso E) se refiere a una disculpa pública en el mismo medio de difusión en que se realizaron los actos discriminatorios.
29. Como se dejó establecido previamente, esta medida se inscribe dentro de las *medidas de satisfacción* de la reparación integral, cuyo objeto es reparar el daño inmaterial de las víctimas o el restablecimiento de su dignidad; esto es, busca satisfacer el agravio resentido. Sin embargo, en el caso concreto no se tuvo por demostrado que la asociación actora hubiere resentido algún perjuicio o agravio en su dignidad o de carácter inmaterial, por lo que la disculpa pública no cumpliría su objetivo; ya que no habría alguien a quien ofrecerla. Quedaría como un acto vacío o sin sentido. De ahí que en el caso concreto efectivamente no proceda su imposición.
30. Asimismo, en el caso no correspondería hacer una disculpa en general o sin destinatario específico porque, en todo caso, para ese efecto bastaría la sentencia que reconoce la existencia de los actos discriminatorios como forma de reparación y su publicación, en los términos que serán precisados cuando se analice la prestación correspondiente.
31. La medida solicitada en el inciso F) se hizo consistir en la imposición de una suma dineraria que busque prevenir la repetición de los actos discriminatorios (daños punitivos).
32. Sobre esta medida debe decirse que en principio se advierte cierta discordancia o contrariedad con la prestación reclamada en el inciso D), que se consideró admisible previamente. Esto, porque a través de la prestación D) se solicita la orden de abstenerse de repetir los actos discriminatorios con el apercibimiento de la aplicación de medidas disuasorias de carácter económico, pero a su vez, en la prestación F) desde ya se pide la aplicación de una medida dineraria disuasoria.
33. En tales condiciones, no parece razonable la aplicación del apercibimiento y, al mismo tiempo, de la medida económica que es materia de aquél, sino que, en su caso y atendiendo a que no se conocen antecedentes sobre conductas discriminatorias de la empresa empleadora, podría optarse por aplicar en el caso el apercibimiento solamente.
34. Asimismo, debe tomarse en cuenta que la prestación F) fue solicitada en concepto de **daños punitivos**, pues específicamente así se asentó en la demanda del juicio de origen.
35. En los amparos directos 30/2013 y 31/2013, esta Primera Sala estableció que el fundamento de los daños punitivos se encuentra en el artículo 1916 del Código Civil[[24]](#footnote-24), cuya finalidad no sólo sería resarcir a la víctima del daño moral, sino también imponer un efecto adverso y disuasivo al responsable[[25]](#footnote-25), sin que implique enriquecer injustamente a la víctima.[[26]](#footnote-26)
36. Por tanto, se entiende que la prestación se ligó a la procedencia de la indemnización por daño moral, y como hay firmeza en que ésta resultó improcedente, de igual manera constituye una segunda razón para no concederla en el caso concreto.
37. Finalmente, en cuanto a la prestación señalada en el inciso H), se hizo consistir en la publicación de un extracto de la sentencia. Y si bien fue concedida en la sentencia reclamada, se hizo de manera parcial, de modo que podría no garantizar el efecto que se espera de ella, pues se ordenó la publicación únicamente de los puntos resolutivos, cuando resultaría conveniente que también se publique un extracto de las consideraciones por las cuales se determina que son discriminatorios los anuncios u ofertas de empleo; pues de esa manera sirve de función ejemplificadora para toda persona.
38. Asimismo, tiene razón la recurrente en que resulta importante para efectos de certeza jurídica, fijar el espacio temporal de la medida, por lo que se estima que la publicación se realice en la misma temporalidad en que lo fueron los anuncios u ofertas de trabajo que se estimaron discriminatorios, a fin de que su impacto sea en la misma proporción.

**VII. DECISIÓN**

1. En virtud de lo anterior, dado que el Tribunal Colegiado del conocimiento no llevó a cabo la interpretación de los artículos 1 constitucional y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en los términos que han quedado establecidos en esta ejecutoria, que eventualmente llevaría a la concesión del amparo en ciertos aspectos, lo procedente es, en la materia de la revisión, revocar la sentencia recurrida y devolver los autos a dicho tribunal a efecto de que, en atención a las consideraciones llevadas a cabo en esta ejecutoria, por una parte reitere lo que no fue materia de análisis en este asunto y, por otra, analice nuevamente los conceptos de violación primero y segundo y resuelva lo que corresponda.
2. Por lo antes expuesto, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** En la materia de la revisión, se revoca la sentencia recurrida.

**SEGUNDO.** Devuélvanse los autos al Octavo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, para los efectos precisados en la parte considerativa final de esta ejecutoria.

**Notifíquese;** con testimonio de esta resolución, vuelvan los autos al Tribunal de su origen y, en su oportunidad, archívese el toca como asunto concluido.

Así lo resolvió la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos de la señora Ministra: Norma Lucía Piña Hernández, y de los señores Ministros: Juan Luis González Alcántara Carrancá (Ponente), Jorge Mario Pardo Rebolledo, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Ministra Presidenta Ana Margarita Ríos Farjat.

Firman la Ministra Presidenta de la Primera Sala y el Ministro Ponente, con el Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe.

**PRESIDENTA DE LA PRIMERA SALA**

**MINISTRA ANA MARGARITA RÍOS FARJAT**

**PONENTE**

**MINISTRO JUAN LUIS GONZÁLEZ ALCÁNTARA CARRANCÁ**

**SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA PRIMERA SALA**

**MTRO. RAÚL MENDIOLA PIZAÑA**

En términos de lo previsto en los artículos 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 110 y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como en el Acuerdo General 11/2017, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete en el Diario Oficial de la Federación, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.

1. Los antecedentes se obtienen de lo expuesto en la sentencia de amparo recurrida, en sus páginas 4 a 23. [↑](#footnote-ref-1)
2. En sesión de diecinueve de febrero de dos mil veinte, se dictó sentencia en el sentido de conceder el amparo a la quejosa, para el efecto de que la responsable deje insubsistente la resolución reclamada y en su lugar emita otra en la que, con base en los lineamientos sustentados en la ejecutoria, proceda a absolver a la quejosa de las prestaciones que le fueron reclamadas […]. [↑](#footnote-ref-2)
3. Fojas 3 a 6 del acuerdo de admisión perteneciente al amparo directo en revisión 1958/2020. [↑](#footnote-ref-3)
4. Fojas 1 a 3 del archivo electrónico perteneciente al amparo directo en revisión 1958/2020. [↑](#footnote-ref-4)
5. Consultable en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXI, abril de dos mil cinco, página 155 y registro 178767. [↑](#footnote-ref-5)
6. Consultable en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo I, abril de dos mil diecinueve, página 787 y registro 2019714. [↑](#footnote-ref-6)
7. En apoyo de lo anterior, citó la tesis VIII.1o.(X Región) J/3 (9a.), sustentada por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, visible en la página 3552 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo 5, Diciembre de dos mil once, de rubro siguiente: CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. SU CALIFICACIÓN DE INOPERANTES O INATENDIBLES IMPIDE ABORDAR EL ANÁLISIS DE LAS JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS INVOCADAS PARA SUSTENTAR EL FONDO DE LOS ARGUMENTOS QUE EN ELLOS SE PLANTEA. [↑](#footnote-ref-7)
8. Consultable en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo I, enero de dos mil quince, página 760 y registro 2008261. [↑](#footnote-ref-8)
9. Jurisprudencia 1ª./J. 1/2015 (10a.), de rubro: AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN. ES IMPROCEDENTE SI LOS AGRAVIOS SE LIMITAN A IMPUGNAR LAS CONSIDERACIONES EN LAS QUE EL ÓRGANO COLEGIADO DA RESPUESTA A CUESTIONES DE MERA LEGALIDAD., publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, tomo II, febrero de dos mil quince, página 1194 y registro 2008370. [↑](#footnote-ref-9)
10. PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD. FACTORES PARA MEDIR LA INCIDENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES. Tesis: 1a. CDXXVI/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 243 y Registro 2008113. [↑](#footnote-ref-10)
11. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD E INCIDENCIA EN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES. Tesis: 1a. CDXXVII/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 242 y Registro 2008112. [↑](#footnote-ref-11)
12. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. PECULIARIDADES Y CARACTERÍSTICAS CUANDO SE PRODUCEN POR RAZÓN DE EDAD. Tesis: 1a. CDXXIX/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 223 y Registro 2008090. [↑](#footnote-ref-12)
13. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. NO EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE CIERTA EDAD Y LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD EN LOS TRABAJADORES. Tesis: 1a. CDXXX/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 228 y Registro 2008094. [↑](#footnote-ref-13)
14. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. SE ACTUALIZA UNA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE CUANDO DICHO FACTOR SE COMBINA CON OTROS ASPECTOS COMO EL GÉNERO Y LA APERIENCIA FÍSICA. Tesis: 1a. CDXXXI/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 229 y Registro 2008095. [↑](#footnote-ref-14)
15. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL. Tesis: 1a. CDXXXII/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 226 y Registro 2008093. [↑](#footnote-ref-15)
16. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. ELEMENTOS PARA DETERMINAR SI UNA OFERTA DE TRABAJO ES DISCRIMINATORIA. Tesis: 1a. CDXXXIV/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 225 y Registro 2008092. [↑](#footnote-ref-16)
17. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. EL ANÁLISIS QUE REALICE EL JUZGADOR PUEDE INCLUIR LAS CONDUCTAS DESPLEGADAS EN LA FASE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. Tesis: 1a. CDXXXV/2014 (10a.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, página 224 y Registro 2008091. [↑](#footnote-ref-17)
18. Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras, Reparaciones y Costas, 1989, párrafos 25 a 31. [↑](#footnote-ref-18)
19. Caso Perozo y otros vs. Venezuela, Reparaciones y Costas, 2009, párrafos 413 a 416; Caso Ríos y otros vs. Venezuela, Reparaciones y Costas, 2009, párrafos 403-406. [↑](#footnote-ref-19)
20. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO. Tesis 1ª. XXXIII/2015 (10ª.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, pág. 754 y registro 2008308. [↑](#footnote-ref-20)
21. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LA FIJACIÓN DE UNA INDEMNIZACIÓN POR PARTE DEL JUZGADOR ESTARÁ CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE UN DAÑO. Tesis 1ª. III/2015 (10ª.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, pág. 757 y registro 2008260. [↑](#footnote-ref-21)
22. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO. Tesis 1ª. IV/2015 (10ª.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, pág. 756 y registro 2008259. [↑](#footnote-ref-22)
23. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LAS CONSECUENCIAS QUE ELLO PUEDE GENERAR SON INDEPENDIENTES ENTRE SÍ Y REQUIEREN SER ANALIZADAS POR EL JUZGADOR EN CADA CASO CONCRETO. Tesis 1ª. II/2015 (10ª.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, pág. 760 y registro 2008261. [↑](#footnote-ref-23)
24. DAÑOS PUNITIVOS. ENCUENTRAN SU FUNDAMENTACIÓN LEGAL EN EL ARTÍCULO 1916 DEL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Tesis 1ª. CCLXXI/2014 (10ª.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, pág. 143 y registro 2006959. [↑](#footnote-ref-24)
25. DAÑOS PUNITIVOS. CONCEPTUALIZACIÓN DE SUS FINES Y OBJETIVOS. Tesis 1ª. CCLXXII/2014 (10ª.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, pág. 142 y registro 2006958. [↑](#footnote-ref-25)
26. INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS. EL CARÁCTER PUNITIVO DE LA REPARACIÓN NO ENRIQUECE INJUSTAMENTE A LA VÍCTIMA. Tesis 1ª. CCXLIV/2014 (10ª.), de la Primera Sala, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 7, Junio de 2014, Tomo I, pág. 453 y registro 2006805. [↑](#footnote-ref-26)