



Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice Estados Unidos Mexicanos. Gobierno del Estado de Tlaxcala.

Marco Antonio Mena Rodríguez, Gobernador del Estado de Tlaxcala, en ejercicio de la facultad que me confieren los artículos 69 y 70, fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 3, 15, 21 y 28, fracción IV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala; y Segundo Transitorio de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, y

Considerando

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º, quinto párrafo, establece que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”, disposición que también se encuentra establecida en el artículo 14, cuarto párrafo, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.

Que el Estado Mexicano ha suscrito diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, que lo obligan a tomar las acciones necesarias a fin de erradicar cualquier tipo de discriminación, como es el caso del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Interamericana Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, entre otros.

Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, contiene medidas tendientes a eliminar las acciones discriminatorias contra diferentes grupos y personas, aspectos que deben ser tomados en consideración en la presente normatividad para actualizar y materializar dichas acciones.

Que la discriminación impide el ejercicio pleno de los derechos humanos, y cuando ésta se actualiza o se realiza sobre una persona o grupo de personas, en cualquiera de sus formas, estamos en presencia de la violación a los derechos fundamentales de quien la sufre y resiente, contraviniendo el espíritu del artículo 1º de la Carta Magna, por lo tanto, es obligación de las autoridades su completa erradicación.

Que el 6 de diciembre de 2013, se publicó el Decreto Número 210, por el que se expide la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala. Dicha normatividad tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en términos de lo dispuesto por la Constitución Federal y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, así como promover la igualdad real de oportunidades.

Que la disposición del artículo segundo transitorio de la mencionada Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, estableció la obligación de expedir el presente instrumento jurídico. En ese orden, siendo atribución del Titular del Poder Ejecutivo Estatal proveer en la esfera administrativa la exacta observancia de la Leyes o Decretos que expida el Congreso del Estado, es necesaria la emisión del presente Reglamento, a fin de precisar la operatividad de la Ley y con ello brindar certeza jurídica a su destinatario.

Que para dar cumplimiento a lo preceptuado en la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, se deben establecer las obligaciones que, en su caso, le corresponden a las unidades que integran la Administración Pública Estatal, así como la coordinación entre esta y los Municipios, y la participación y responsabilidades de toda persona física y de la sociedad en este importante tema. Es menester destacar que el presente instrumento reglamentario, regula estos aspectos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Local, entre los que se destacan los siguientes:

a) Lineamientos de la política pública contra la discriminación en el Estado de Tlaxcala, la cual está en armonía con las reformas de la legislación federal de marzo de 2014, que estableció un proceso de autocorrección de cualquier práctica discriminatoria que se aprecie o efectúe en la Administración Pública, se detectará cualquier práctica y evaluarán los avances en la materia, a través de la elaboración de un Reporte Anual, donde se deberá dar cuenta de las acciones y seguimiento de la política implementada.

b) Enfoque cultural en la sociedad y en la Administración Pública, para prevenir y erradicar la discriminación, con lo que se busca impulsar la construcción y fortalecimiento de una comunidad basada en el respeto a los derechos y libertades de las personas y de los grupos que la conforman.

c) Facultades de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Tlaxcala y atribuciones cuando se presente una queja de discriminación y medidas para la reparación de las mismas.

Por lo anterior, el Gobierno del Estado de Tlaxcala, se une a la iniciativa que garantiza el pleno respeto a los derechos humanos de las personas en el Estado y al principio de la no discriminación.

Así, el Ejecutivo a mi cargo, ha tenido a bien expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE LA LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE TLAXCALA

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO DEL OBJETO Y APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El presente ordenamiento es de orden público, interés social y de observancia general en todo el Estado, y tiene por objeto reglamentar y proveer el exacto cumplimiento de las disposiciones de la Ley Para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, garantizando el respeto y protección de los derechos humanos en la entidad, sin ningún tipo o forma de discriminación, consecuentemente se establecen las políticas públicas, para prevenir y erradicar la discriminación en el Estado, dando debido y cabal cumplimiento a dicha Ley.

ARTÍCULO 2.- La aplicación del presente Reglamento corresponde a las diversas Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal, así como a los Poderes Legislativo y Judicial Estatales, los Organismos Públicos Autónomos y los diversos Municipios del Estado, en sus respectivos ámbitos de competencia y conforme a la normativa aplicable, debiendo tomar las medidas presupuestales y administrativas necesarias para garantizar los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, en congruencia con la política nacional y estatal correspondiente, a través de los instrumentos de coordinación que, al efecto, se suscriban.

Su interpretación se ajustará a los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado Mexicano sea parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el estado de Tlaxcala y demás normativa aplicable.

ARTÍCULO 3.- Para los efectos del presente Reglamento, además de lo señalado en el artículo 2° de la Ley Para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, se entenderá por:

- I. Administración: La Administración Pública Estatal de Tlaxcala.
- II. Comisión: La Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala
- III. Medidas de Nivelación: son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad;
- IV. Procuraduría: La Procuraduría General de Justicia de Tlaxcala;
- V. Reporte Anual: El Reporte Anual de acciones en contra de la discriminación en Tlaxcala; y
- VI. Violencia Obstétrica: Los actos o prácticas psicológicas, que se ejercen contra las mujeres durante el embarazo, parto y puerperio o posterior a estos, que generan dolor, incomodidad de cualquier tipo, no respetan la decisión de las mujeres o que discriminen en función de la edad, origen o raza.

ARTÍCULO 4.- El presente Reglamento norma y garantiza el derecho de toda persona que reside o se encuentre en el territorio del Estado de Tlaxcala, a no ser discriminada y que se le considere como sujeto pleno de derechos humanos, con independencia y autonomía, a fin de garantizar la igualdad real de oportunidades.

ARTÍCULO 5.- Son acciones discriminatorias tendientes a limitar derechos o libertades, el acceso a oportunidades para el desarrollo pleno de las personas y las que afectan el trato a las personas, así como aquellas que realicen:

- I. Distinción;
- II. Rechazo o restricción;
- III. Anulación;

- IV. Menoscabo;
- V. Impedir el reconocimiento de derechos;
- VI. Fomenten el odio de cualquier tipo; y
- VII. Faciliten o fomenten el ejercicio de la violencia.

ARTÍCULO 6.- Las prácticas previstas en el artículo anterior pueden ocasionar discriminación, por lo que ante la sospecha o presunción de alguna de ellas, deberán analizarse las diferentes formas de discriminación que, de manera enunciativa y no limitativa, se señalan:

- I. Etnia u origen;
- II. Nacionalidad o idioma;
- III. Edad;
- IV. Raza;
- V. Discapacidad;
- VI. Identidad;
- VII. Género;
- VIII. Filiación política, posición social o económica;
- IX. Estado civil;
- X. Preferencia u orientación sexual;
- XI. Creencias e ideología;
- XII. Odio, homofobia, misoginia, xenofobia y el antisemitismo; y
- XIII. Cualquier otra.

ARTÍCULO 7.- Para los casos de la fracción XII del artículo anterior, o cuando se genere violencia o se nieguen derechos laborales, los servidores públicos que conozcan de esos hechos remitirán a las víctimas de esas conductas a la Procuraduría, para los efectos del artículo 375 del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.

La Comisión, verificará que las víctimas reciban la atención psicológica y asesoría jurídica a que haya lugar.

TÍTULO SEGUNDO DE LA POLÍTICA PÚBLICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO I DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUYENTES

ARTÍCULO 8.- La Administración, establecerá una política pública contra la discriminación con un enfoque de igualdad, transversal y de inclusión en todas sus áreas, para lograr las medidas de nivelación en el ejercicio pleno de derechos y libertades.

Su evaluación y seguimiento se dará a través del Reporte Anual, para los efectos de garantizar el acceso a las oportunidades de desarrollo a todos los habitantes del Estado.

ARTÍCULO 9.- El Reporte Anual se efectuará en el mes de marzo de cada año, para lo cual las instituciones de la Administración remitirán a la Secretaría de Gobierno, con cuatro meses de anticipación, en tiempo y forma lo siguiente:

- I. Las políticas públicas contra la discriminación que haya formulado e instrumentado;
- II. Medidas de nivelación, inclusión, afirmativas y de igualdad;
- III. Los mecanismos de evaluación de las políticas y sus resultados; y
- IV. La población beneficiada.

ARTÍCULO 10.- Para la elaboración del Reporte Anual, se establecerá un Comité durante la primera semana de diciembre, que recabará y sistematizará la información de la Administración, dicho Comité lo encabezará la Secretaría de Gobierno y la apoyará la Contraloría del Ejecutivo.

ARTÍCULO 11.- Los resultados y avances del Reporte Anual, se harán públicos en la segunda semana de marzo, que se designa como la semana de “La no discriminación en Tlaxcala”. Dicha jornada será coordinada por la Secretaría de Gobierno, la Comisión, el Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala, el Instituto Tlaxcalteca de la Juventud y la Secretaría de Salud del Estado.

ARTÍCULO 12.- Para efectos de la discriminación por razones de género, contra la mujer, las niñas, los niños, jóvenes, personas con discapacidad o adultos mayores, corresponderá, respectivamente, su prevención y atención al DIF estatal, al Instituto Estatal de la Mujer y al Instituto Tlaxcalteca de la Juventud.

ARTÍCULO 13.- El Reporte Anual tendrá un capítulo especial, a cargo de las áreas de la Administración que favorecen la política laboral, la procuración de justicia, seguridad pública y salud, sobre:

- I. Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito público y privado en materia laboral;
- II. La incitación al odio y la violencia, y su relación en la comisión de los delitos;
- III. La práctica de la violencia obstétrica y actitudes análogas de discriminación en el ámbito de la salud; y
- IV. La prestación de la seguridad pública sin discriminación.

ARTÍCULO 14.- La Secretaría de Gobierno, o la dependencia que ésta designe, hará extensiva la participación en la elaboración del citado reporte al Poder Judicial de la entidad, al Congreso del Estado y a los Municipios, para efecto de la articulación de la política contra la discriminación, y se sumarán a la semana de la no discriminación del Estado, con sus aportaciones, observaciones y

resultados.

ARTÍCULO 15.- Los y las servidoras públicas de la Administración, recibirán capacitación en materia de discriminación, que incluirá el enfoque de:

- I. Derechos humanos;
- II. La superación de mitos y prejuicios sobre la discriminación;
- III. Diversidad sexual y multiculturalidad;
- IV. Derechos sexuales y reproductivos;
- V. Perspectiva de género e interés superior del niño;
- VI. Atención de jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad;
- VII. Acceso universal a la justicia; y
- VIII. Medidas especiales a favor de grupos o sectores en riesgo de discriminación y vulnerabilidad.

ARTÍCULO 16.- Queda prohibido a las y los servidores públicos de la Administración:

- I. Negar cualquier servicio a que tenga derecho cualquier persona, independientemente del argumento que se empleé.
- II. Impedir o desalentar a las personas para que no inicien las indagatorias, por la comisión de algún ilícito previsto y sancionado en la legislación penal vigente del Estado.
- III. Efectuar actos de acoso u hostigamiento sexual.
- IV. Realizar actos de intolerancia sobre preferencias u orientaciones sexuales, o insistir y favorecer roles socialmente asignados a las mujeres o de cualquier otra clase.

ARTÍCULO 17.- La autocorrección es el procedimiento institucional por medio del cual se detectarán prácticas de discriminación en el quehacer público, los mecanismos para la erradicación de éstas serán:

- I. La evaluación de las acciones con un diagnóstico situacional;
- II. La capacitación que fuese necesaria desplegar;
- III. Las acciones necesarias para su eliminación; y
- IV. Las medidas indispensables para garantizar la sostenibilidad de las acciones de la Administración, ya sean medidas de nivelación, inclusión o afirmativas.

ARTÍCULO 18.- La policía ministerial encargada de la investigación de los delitos, así como las policías encargadas de la seguridad pública en el Estado, se conducirán respetando las diferencias sociales, de edad y sexuales de la población. Contarán para tales efectos con una cartilla de

lineamientos conductuales para normar su actuación en materia de derechos humanos y de no discriminación.

CAPÍTULO II DE LA CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 19.- Para efectos de crear en el Estado una cultura de no discriminación en el Estado de Tlaxcala, se difundirán los derechos humanos de las personas, considerando para tales efectos:

- I. El respeto a la diversidad sexual y cultural;
- II. La autonomía e independencia de las mujeres, fuera del rol social de madre y esposa;
- III. La democracia al interior del núcleo familiar.
- IV. El respeto a las opiniones y elecciones de las niñas y los niños;
- V. La eliminación de costumbres de sumisión o intolerancia;
- VI. El uso de lenguaje incluyente;
- VII. La traducción en las lenguas indígenas más significativas en el Estado y de señas para una mayor cobertura de personas de diferentes comunidades y estratos sociales o culturales; y
- VIII. El respeto a la personalidad jurídica.

ARTÍCULO 20.- La Administración contará con un código de ética y no discriminación, estructurado bajo los siguientes lineamientos:

- I. Aceptar y respetar las diferencias de las y los servidores públicos;
- II. Usar lenguaje incluyente en la Administración, así como por los poderes del Estado que se adhieran a dicho código;
- III. Incentivar en las diferentes áreas de la Administración, la contratación de servidores públicos con alguna discapacidad, adultos mayores o mujeres, en los puestos o cargos;
- IV. Contar con una cartilla de buenas prácticas por instancia gubernamental, para la eliminación de la discriminación en sus diferentes formas y tipos; y
- V. Instalar un buzón de reportes de eventos de discriminación en cada instancia de la Administración, para su autocorrección.

ARTÍCULO 21.-La Administración, participará en términos de sus atribuciones, en el plan de prevención y erradicación de la discriminación del Estado, que elabore la Comisión y sea aprobado.

**CAPÍTULO III
DE LA COMISIÓN Y DEL SEGUIMIENTO DE LAS QUEJAS**

**SECCIÓN PRIMERA
DE LA COMISIÓN**

ARTÍCULO 22.- La Comisión, además de las atribuciones contenidas en la Ley Para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, tendrá las siguientes facultades:

- I. Proporcionará los servicios de asesoría y orientación integral a personas, grupos y comunidades que acudan a denunciar actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias;
- II. Brindará capacitación y orientación en materia de derechos humanos, derecho a la igualdad y no discriminación, así como otras materias que por su importancia así lo requieran para el cumplimiento del objeto de la Ley Para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala y del presente Reglamento;
- III. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la atención de quejas por discriminación;
- IV. El personal de la Comisión, estará a cargo de la verificación y seguimiento, hasta su total cumplimiento, de las medidas administrativas y de reparación, derivadas de la queja. Por lo que podrá solicitar a los particulares, personas físicas o morales, servidores públicos estatales o municipales y poderes públicos estatales o municipales, cualquier información, documentación, evidencia y colaboración que considere pertinente al caso concreto; y
- V. El personal de la Comisión, una vez que haya verificado el cumplimiento total de las medidas administrativas y de reparación, lo hará constar en un acta circunstanciada y remitirá el expediente de queja al archivo, como asunto total y definitivamente concluido o en reserva.

**SECCIÓN SEGUNDA
DE LAS QUEJAS**

ARTÍCULO 23.- La Comisión, conocerá de quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala.

ARTÍCULO 24.- La queja debe contener, como mínimo, los requisitos siguientes:

- I. Los datos de la persona peticionaria, esto es, nombre completo y domicilio para oír y recibir notificaciones;
- II. Los datos de la persona agraviada, en caso de que sea distinta a la peticionaria, esto es, nombre completo y domicilio para oír y recibir notificaciones;
- III. La narración sucinta de los hechos;
- IV. Las personas o autoridades presuntamente responsables, es decir a quienes se le atribuye el acto, la omisión o la práctica social discriminatoria, y
- V. Las pretensiones.

ARTÍCULO 25.- La queja podrá presentarse por escrito o, en su caso, formularse verbalmente mediante comparecencia ante la Comisión; asimismo, por vía telefónica, a través de la página electrónica institucional o el correo electrónico institucional, la cual deberá ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, en caso contrario, se tendrá por no presentada.

ARTÍCULO 26.- Las personas jurídicas o morales, incluidas las organizaciones de la sociedad civil, podrán presentar queja a través de su apoderado legal o representante común, la cual deberá contener, además de los requisitos antes señalados, copia del poder notarial o carta de representante en caso de que sean varias organizaciones las que presenten la queja.

ARTÍCULO 27.- Las quejas que se presenten ante la Comisión, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se haya iniciado la realización de los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, o de que la persona peticionaria tenga conocimiento de estos.

En casos excepcionales y tratándose de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias graves, a juicio de la Comisión, se podrá ampliar dicho plazo mediante acuerdo fundado y motivado.

ARTÍCULO 28.- Tratándose de quejas interpuestas contra servidores públicos de la Administración, se evaluará si tales hechos constituyen una acción eminentemente individual o grupal, en cuyo caso la Comisión determinará en la recomendación respectiva las acciones a que haya lugar y se procederá a su autocorrección.

ARTÍCULO 29.- La persona titular de la Comisión, podrá excusarse de conocer las quejas que se presenten ante ellas, cuando se presente alguno de los impedimentos siguientes:

- I. Tener interés directo o indirecto en el asunto;
- II. En los asuntos que interesen de la misma manera a su cónyuge, concubino o a sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, a los colaterales dentro del cuarto grado y a los afines;
- III. Si ha hecho o recibido dádivas o servicios, promesas o amenazas o ha manifestado su odio o amor, marcado afecto o gratitud por el quejoso o su representante;
- IV. Si la persona titular de la Comisión, ha sido contrario o ha representado a alguna de las partes, en la misma instancia o en alguna otra, o en algún otro juicio o procedimiento administrativo anterior o simultáneo al que se desahoga, y
- V. Si se encuentra en cualquier otra hipótesis grave o incompatible con su deber de imparcialidad.

ARTÍCULO 30.- La Comisión no admitirá quejas anónimas, ni aquéllas que resulten evidentemente improcedentes, infundadas o no expongan conductas o prácticas discriminatorias, dentro del ámbito de su competencia, o éstas consistan en la reproducción de una queja ya examinada y determinada anteriormente.

Las quejas que no contengan el nombre de la parte peticionaria, como consecuencia del temor a represalias, se podrán registrar siempre y cuando sea fundamentada tal circunstancia, debiéndose

mantener sus datos de identificación en estricta reserva, en términos de la normativa aplicable en la materia, los cuales le serán solicitados con el único fin de tenerla ubicada y, de esta forma, poder realizar las gestiones necesarias para la preservación de sus derechos. La reserva de los datos procederá sólo en los casos en que con ello no se imposibilite la investigación de la queja o la actuación de la Comisión.

ARTÍCULO 31.- A juicio de la Comisión se podrán acumular para su trámite y resolución, diversas quejas que se refieran a los mismos hechos, actos, omisiones o prácticas sociales presuntamente discriminatorias, cuando se proporcionen elementos relevantes al caso que se investiga y reúnan los requisitos de procedibilidad siguientes:

- I. El particular o las autoridades señaladas como responsables en las quejas sean los mismos;
- II. Que las quejas presentadas deriven de los mismos actos, omisiones o prácticas sociales presuntamente discriminatorios, y
- III. Que entre los objetos de los procedimientos administrativos exista tal conexión que, de seguirse por separado, pudieren dictarse resoluciones por disposición con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes.

ARTÍCULO 32.- Cuando de la narración de los hechos motivo de queja no se puedan deducir los elementos mínimos para la intervención de la Comisión, se solicitará por cualquier medio a la persona peticionaria que los aclare dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la presentación de la queja.

De omitir atender tal solicitud, se practicará un segundo requerimiento con igual plazo y, de insistir en la omisión, se emitirá acuerdo de conclusión del expediente por falta de interés.

ARTÍCULO 33.- Dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la queja o al de su aclaración, la Comisión resolverá respecto de su admisión, emitiendo el acuerdo correspondiente, el cual podrá ser de admisión por un presunto acto, omisión o práctica social discriminatoria, incompetencia, prevención, o improcedencia.

Sin perjuicio de lo anterior, si en el transcurso del procedimiento aparecen nuevos elementos con relación a los hechos que motivan la queja, la calificación original dada a la misma, podrá ser modificada.

ARTÍCULO 34.- Previo a la emisión de un acuerdo de prevención, la Comisión deberá de estarse al principio de suplencia de la queja; si ello no fuere posible, otorgará un plazo de cinco días hábiles a la persona peticionaria o agraviada, a fin de que subsane las omisiones cometidas en la queja; en caso de no hacerlo se tendrá por no interpuesta.

ARTÍCULO 35.- En los casos en que los elementos proporcionados por la persona peticionaria o agraviada con motivo de la prevención no sean suficientes para determinar la admisión de la queja, la Comisión dictará acuerdo de pendiente, a fin de requerir mayor información a las partes que permita continuar con el procedimiento; o bien, dictará acuerdo asentando la imposibilidad de continuar con el procedimiento.

ARTÍCULO 36.- Los acuerdos a que se refieren los artículos anteriores deberán de contener lo siguiente:

- I. Tratándose del acuerdo de admisión:

- a) Expresar la conducta considerada como acto, omisión o práctica social discriminatoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley;
- b) Señalar los presuntos derechos vulnerados;
- c) Señalar a la autoridad que se denuncia como responsable del acto, omisión o práctica social discriminatoria;
- d) Señalamiento del día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, y
- e) Apercibimiento al particular o autoridad señalada como responsable del acto, omisión o práctica social discriminatoria de que, de omitir dar contestación a los hechos denunciados o dar contestación parcial, se tendrán por ciertas las conductas, omisiones o prácticas sociales imputadas;

II. Acuerdo de incompetencia:

- a) Señalar con precisión la causal por la que se determina el no estudio del caso, pudiendo ser:
 - 1. Cuando los hechos que la fundan forman parte de quejas admitidas por el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación o, para el caso de la Unidad Administrativa, las instancias municipales, y
 - 2. Que los hechos motivo de queja se encuentren radicados ante un expediente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado;

III. Acuerdo de Prevención:

- a) Síntesis de los hechos denunciados;
- b) Solicitud de aclaración de la queja presentada, a fin de que, efectivamente, de los hechos narrados se deduzcan elementos que determinen la existencia de una acción, omisión o práctica social discriminatoria, y
- c) Apercibimiento de que, en caso de no aclarar la denuncia dentro del plazo otorgado, se emitirá por única ocasión un nuevo acuerdo y de persistir la omisión se dictará Acuerdo de conclusión por falta de Interés.

IV. Acuerdo de improcedencia:

- a) Señalar con precisión las razones por la que se determina la improcedencia del caso, pudiendo ser:
 - 1. Que los hechos denunciados no constituyan un acto, omisión o práctica social discriminatoria;
 - 2. El consentimiento del hecho denunciado, y
 - 3. Por presentar la queja cuando ha transcurrido el plazo de un año, contado a partir de que se hubieran iniciado la realización de los hechos, siempre que no se encuentre en

el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 27 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 37.- Dentro de un plazo de quince días hábiles siguientes a la admisión de la queja, las imputaciones se harán del conocimiento de los particulares, personas físicas o morales, así como de servidores públicos y autoridades estatales o, en su caso, municipales, a quienes se atribuyan éstas, o a su superior jerárquico o al representante legal, para que rindan un informe, dentro del plazo máximo de quince días hábiles, siguientes a la fecha de su notificación.

ARTÍCULO 38.- En la contestación se afirmarán, refutarán o negarán todos y cada uno de los actos, omisiones o prácticas discriminatorias imputadas, además de incluir un informe detallado y documentado de los antecedentes del asunto, sus fundamentos y motivaciones y, en su caso, los elementos jurídicos o de otra naturaleza que los sustenten y demás que considere necesarios.

ARTÍCULO 39.- A la persona particular, física o moral, servidor público a quienes se les atribuyan los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, se les apercibirá de que si omiten dar contestación a las imputaciones o dan respuesta parcial, se tendrán por ciertas las conductas o prácticas sociales presuntamente discriminatorias que se le atribuyan, salvo prueba en contrario, y se les notificará del procedimiento conciliatorio, cuando así proceda, para efectos de su participación.

ARTÍCULO 40.- En los casos en que la Comisión no resulte competente para conocer de los hechos que motivan la queja, deberá realizar la canalización a la autoridad que estime competente para ello, mediante escrito dirigido a las mismas, solicitando la atención del caso y adjuntando la información recabada.

ARTÍCULO 41.- Para efectos del presente Reglamento se entenderá como caso grave cuando, con motivo de la discriminación, estuviera en peligro de ser vulnerado cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal, física o psicológica, la seguridad personal y el patrimonio, cuyos efectos de dicha vulneración difícilmente podría ser reparado o no podría ser restituido el derecho humano al estado en que se encontraba antes de ésta.

ARTÍCULO 42.- Los casos no previstos en el presente Reglamento relacionados con la sustanciación y trámite de la queja, se resolverán atendiendo lo previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo para el estado de Tlaxcala, siempre que ello no se oponga a lo establecido en la Ley y el presente Reglamento.

SECCIÓN TERCERA DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS O CAUTELARES

ARTÍCULO 43.- La Comisión podrá solicitar las medidas precautorias o cautelares que estime pertinentes, mediante escrito dirigido al superior jerárquico del presunto agente discriminador, en caso de Autoridades Públicas o Municipales, o directamente al presunto agente discriminador en los casos en que sea un particular.

ARTÍCULO 44.- El escrito de medidas precautorias o cautelares debe contener los siguientes elementos:

- I. La relatoría clara de los hechos, de la cual se advierta la presunta violación al derecho de no discriminación, de los derechos humanos menoscabados y, en particular, la situación de

gravedad y urgencia que amerita el envío de las medidas precautorias;

- II. El fundamento jurídico de los derechos posiblemente vulnerados, establecido en los ordenamientos nacionales e internacionales;
- III. Los puntos petitorios, los cuales dependerán del tipo de medida solicitada y del caso particular, y
- IV. El plazo para dar respuesta a los puntos petitorios, el cual no podrá exceder de dos días hábiles.

ARTÍCULO 45.- La duración de la medida precautoria o cautelar determinada atenderá a la naturaleza del caso en particular, en todo caso, la Comisión, deberá tomar en cuenta la gravedad de la amenaza a un peligro real, para evitar un daño de imposible reparación.

ARTÍCULO 46.- Se dará por terminada una medida precautoria o cautelar, recayendo el acuerdo correspondiente, cuando:

- I. De las constancias e investigación que obra en el expediente, se advierta que los hechos que la motivaron resultan falsos, y
- II. Cuando el acto, omisión o práctica social discriminatoria haya cesado.

ARTÍCULO 47.- En los casos que lo ameriten, se podrá solicitar la implementación de una medida precautoria o cautelar vía telefónica o por algún otro medio eficaz, la cual deberá formalizarse por escrito dentro de las 24 horas posteriores a aquella.

ARTÍCULO 48.- En caso de incumplimiento por cualquier razón, o cuando la autoridad o particular argumente la inexistencia de los hechos presuntamente discriminatorios, y si estos resultaren ciertos, tal circunstancia se hará notar en la resolución por disposición, para que, en su caso, se finquen las medidas administrativas y de reparación que resulten procedentes.

ARTÍCULO 49.- En los casos en que no se ha cometido un acto, omisión, o práctica social discriminatoria, pero se tienen indicios suficientes de que se producirá, la Comisión, de oficio, podrán emitir solicitudes de colaboración a fin de evitar cualquier violación al derecho de no discriminación.

SECCIÓN CUARTA DE LA RESOLUCIÓN

ARTÍCULO 50.- Una vez llevada a cabo la investigación correspondiente y la sustanciación del procedimiento, la Comisión resolverá dentro de los 40 días siguientes de su admisión. En la resolución de la Comisión se determinará las acciones o medidas respectivas para su autocorrección.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

SEGUNDO. El primer Reporte Anual de acciones en contra de la discriminación en Tlaxcala, se dará a conocer en marzo de 2019.

TERCERO. A partir de la entrada en vigor del presente Reglamento, la Administración Pública Estatal, tendrá 180 días hábiles para la elaboración y publicación del código de ética y no discriminación, mismo que estará en lugar visible al público en todas las dependencias gubernamentales.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo del Estado, en la ciudad de Tlaxcala de Xicohténcatl, a los once días del mes de mayo de 2017.

Marco Antonio Mena Rodríguez
Gobernador del Estado
Rúbrica y sello

Edith Anabel Alvarado Varela
Secretaria de Gobierno
Rúbrica y sello

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES

* * * * *

Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, Tomo XCVI, Segunda Época, No. 1 Extraordinario, de fecha 12 de junio de 2017.