

31 JUL 2024



**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**  
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR  
LA DISCRIMINACIÓN

**Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**  
**Dirección General Adjunta de Quejas**  
**Dirección de Quejas**

**RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 12/2024**  
**CONAPRED/DGAQR/0602/DQ/17/1/CDMX/Q0602**

**PERSONA PETICIONARIA Y AGRAVIADA:** [REDACTED] <sup>1</sup>  
[REDACTED] (VÍCTIMA DIRECTA) y [REDACTED] <sup>2</sup> (VÍCTIMA  
INDIRECTA)

**AUTORIDAD Y/O ENTIDAD PÚBLICA FEDERAL A LA QUE SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS:**  
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.

**DERECHOS VULNERADOS:** DERECHO A LA IGUADAD Y NO DISCRIMINACIÓN, DERECHO AL TRABAJO, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, DERECHO A LA SALUD, DERECHO A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, DERECHO AL PROYECTO DE VIDA, INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ.

**Ciudad de México a 31 de julio de 2024.**

**VISTOS,** para resolver el expediente de queja **CONAPRED/DGAQR/0602/DQ/17/1/CDMX/Q0602**, conformado con motivo de la queja iniciada en este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (en lo subsecuente CONAPRED, Conapred o Consejo) por [REDACTED] se procedió al análisis de las constancias que en él obran y se determinó emitir la presente Resolución por Disposición, de conformidad con los artículos 77 Bis, 77 Ter y 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación —en lo subsecuente LFPED—, en los términos siguientes:

<sup>1</sup> Cuyo nombre completo se reserva en observancia del principio de interés superior de la niñez y de conformidad con lo establecido en los artículos 24 fracción VI y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 11 fracción VI y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como el numeral 8.1 de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores "Reglas De Beijing".



**20 AÑOS**  
ABRAZANDO  
LA DIVERSIDAD





**RESULTANDO:**

**PRIMERO. Hechos motivo de Queja.**

El 16 de junio de 2017 se recibió en este Consejo la queja de la peticionaria [redacted] <sup>1</sup> (en adelante la peticionaria o agraviada), quien señaló sustancialmente lo siguiente:

*“En el año [redacted] <sup>3</sup> ingresó a laborar en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA), órgano desconcentrado de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, bajo las órdenes de la licenciada María del Pilar Conzuelo Ferreyra, hasta el año [redacted] <sup>3</sup> su relación laboral se desarrolló de manera normal; sin embargo, en ese año ([redacted] <sup>3</sup>) se [redacted] <sup>4</sup> y a partir de que lo hizo del conocimiento de su superior, comenzó una campaña de hostigamiento y acoso que culminó con su despido el [redacted] <sup>3</sup> luego del nacimiento de [redacted] <sup>5</sup>”*

*Con fecha de 8 de noviembre de 2015 el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) le otorgó licencia médica de noventa días en virtud de que presentaba un [redacted] <sup>4</sup>. Dicha licencia iniciaba el día 8 de noviembre de 2015 y concluía el día 5 de febrero del año 2016. Misma licencia médica que coincidió con el segundo periodo vacacional correspondiente al mes de diciembre y no obstante que le correspondía un período vacacional de 10 días, la licenciada María del Pilar Conzuelo Ferreyra le hizo saber que no tomaría esos días, diciéndole que se presentaría a trabajar sin registrar en el reloj checador su entrada ni su salida, a fin de simular que efectivamente había tomado los días correspondientes a su periodo vacacional. De igual manera, le advirtió que durante su licencia médica tendría que estar al pendiente de su teléfono, o correo electrónico e incluso acudir a las oficinas de la Procuraduría por si requería que atendiera algún asunto de las funciones que la peticionaria desempeñaba. Es por ello que, durante ese periodo se le solicitó realizar actividades laborales, por lo que le remitió a su correo institucional desde su correo personal diversos correos relativos a su trabajo, ello por el temor de ser despedida.*





Una vez que se reincorporó formalmente a sus actividades laborales, le fue autorizada según oficio, la prestación de horario por **4** que consistía en una hora diaria para esas actividades. Su horario de labores establecido fue de **6** horas, a partir del **3** del mismo año; dicho horario fue modificado a solicitud de ella, de **6** horas, en virtud de que ella salía de su trabajo después de las **6** horas, ya que nunca fue respetada dicha tolerancia. Incluso, de manera reiterada la licenciada María del Pilar Conzuelo Ferreyra la citaba en su oficina pasadas las **6** horas, para tener reuniones que bien pudieron programarse en el transcurso del día, a pesar de que en diversas ocasiones le hacía saber que tenía que ver a **5** pues no contaba con quien lo cuidara después de la hora en que la esperaban para entregárselo. De esta forma, aunque se le autorizó un horario de **6** nunca le fue respetado.

El último acto discriminatorio y el más importante, es el que se dio el **3** en el cual la licenciada María del Pilar Conzuelo Ferreyra la citó en su oficina para comunicarle lo siguiente: "a partir de esa fecha estas despedida, evidentemente los motivos de tu despido están relacionados directamente con el **4** y sus consecuencias, pues te pedí e incluso exigí en diversas ocasiones que realizaras una ponderación entre tu familia y tu trabajo, y éste último no fue la prioridad.

Además de que el despido se realizó dentro del periodo que le fue autorizado de tolerancia para el horario de **6** afectando directamente el derecho a **4** y sometiéndola a una evidente situación de discriminación por **4**"



**SEGUNDO.** Por los hechos y elementos anteriores, se calificó la queja como un presunto acto de discriminación<sup>2</sup> con motivo de sus responsabilidades familiares, el 21 de junio de 2017, bajo el número **CONAPRED/DGAQR/0602/DQ/17/I/CDMX/Q0602** atribuido a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

<sup>2</sup> De conformidad con lo previsto en los artículos 1º de la Constitución; 1º, párrafo segundo, fracción III, 4, 6, 9, fracciones III y XIX, 20 fracción XLIV, 43, y 63 Quáter de la LFPED, y 79, fracción I, del Estatuto.





**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO. Competencia.**

Este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación es legalmente competente para conocer, investigar y resolver, sobre actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias por conducto de su Director General Adjunto de Quejas de conformidad con los artículos 22, fracción II<sup>3</sup>; 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la LFPED<sup>4</sup>; 15, fracción VII, 21 y 59, fracciones I y V de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales<sup>5</sup>; 18 fracciones VII y XII; 54, fracción X y XVIII del Estatuto Orgánico del CONAPRED<sup>6</sup> (Estatuto), así como de conformidad con el Capítulo VIII, numeral 1, función 8 y 1.3, función 10, del Manual de Organización Específico<sup>7</sup> de este Consejo, la Presidencia de este Consejo tiene entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal y está facultada para firmar las Resoluciones por Disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivadas de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias realizadas por autoridades, donde se impongan Medidas Administrativas y de Reparación, teniendo la facultad de delegar dicha atribución en la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas<sup>8</sup>; por lo que acorde a la normatividad y atribución antes citadas, mediante Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de

<sup>3</sup> El artículo 22 fracción II de la LFPED establece:

La administración del Consejo corresponde a:

I. ...

II. La Presidencia del Consejo.

Artículo 30 de la misma Ley señala que:

La Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

I. Planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;

...

VIII. Ejercer la representación legal del Consejo, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello;

...

XI Bis. Emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, así como establecer medidas administrativas y de reparación derivadas de las quejas que por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta Ley resulten y sean atribuidas a particulares, personas físicas o morales, a personas servidoras públicas federales y a los poderes públicos federales, teniendo la facultad de delegar dichas atribuciones a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas, y

XII. Las demás que le confieran esta ley u otros ordenamientos.

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio de 2003.

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 1986, con la última reforma el 08 de mayo de 2023.

<sup>6</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto de 2015, modificado el 25 de agosto de 2016, el 20 de junio de 2017, el 24 de julio de 2018, el 10 de junio de 2020, una nota aclaratoria el 12 de marzo de 2019, y la última reforma el 19 de mayo de 2021. Precizando que de conformidad con el artículo Quinto transitorio de la Reforma publicada en el DOF el 11 de agosto de 2021, que a su letra indica: "Los procedimientos de queja iniciados antes de la entrada en vigor del presente Acuerdo por el que se deroga el Título Séptimo del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se seguirán tramitando hasta su conclusión conforme a las disposiciones vigentes al momento de la comisión de los hechos o actos que le dieron origen." El Estatuto que fundamentó tanto la tramitación como la determinación del expediente al rubro citado es el publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto de 2015.

<sup>7</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de enero de 2018.

<sup>8</sup> El que suscribe recibió la constancia de ese nombramiento con efectos al 1º de enero de 2023.



**20 AÑOS**  
ABRAZANDO  
LA DIVERSIDAD

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX.

eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

Página 4 de 75



**2024**  
AÑO DE

**Felipe Carrillo**

**PUERTO**

GOBIERNO DEL PROLETARIADO,  
REVOLUCIONARIO Y DEFENSA  
DEL TRABAJO



febrero de 2019, se dio a conocer que la Presidenta de este Consejo delegó esta facultad a quien ostente la titularidad de la Dirección General Adjunta de Quejas<sup>9</sup>, por lo que se emite la presente Resolución por Disposición, con fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución); 1º, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II; 20, fracciones XLIV y XLVI<sup>10</sup>; 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la LFPED.

Precisado lo anterior, es de considerar que este Organismo Nacional resulta legalmente competente para conocer, investigar y pronunciarse sobre los hechos que originaron la queja:

- a) Debido a la **materia**, al considerar que los hechos materia de queja constituyen violaciones al derecho humano a la igualdad y no discriminación de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo quinto de la Constitución y 1, párrafo segundo, fracción III, 4 y 43 de la LFPED.
- b) Debido a la **persona**, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a un Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de la Administración Pública Federal del Gobierno de México, como lo es en este caso la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente –en adelante se le referirá indistintamente como la “Procuraduría o PROFEPA”–, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 fracción XLIV y XLVI y 43 de la LFPED.
- c) Debido al **territorio**, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero de la Constitución y 1, fracción III, de la LFPED.
- d) Debido al **tiempo**, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo dentro del plazo de un año establecido en los artículos 44 de la LFPED y 69 del Estatuto<sup>11</sup>.

Adicionalmente, en la determinación de la presente Resolución por Disposición, debe tenerse en cuenta que en cumplimiento a lo ordenado por las autoridades competentes para la protección del derecho humano a la salud en el contexto de la emergencia sanitaria

<sup>9</sup> Mediante el oficio CONAPRED/PC/052/2019 de 1 de febrero de 2019.

<sup>10</sup> Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

XLVI. Emitir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley;

<sup>11</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 21 de agosto de 2015, de conformidad con el artículo Quinto transitorio de la Reforma publicada en el DOF el 11 de agosto de 2021, que a su letra indica: “Los procedimientos de queja iniciados antes de la entrada en vigor del presente Acuerdo por el que se deroga el Título Séptimo del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se seguirán tramitando hasta su conclusión conforme a las disposiciones vigentes al momento de la comisión de los hechos o actos que le dieron origen.”





por COVID-19, este Consejo mediante los acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF) los días 26 de marzo, 7 y 30 de abril, 29 de mayo, 12 y 30 de junio y 14 de julio, todos de 2020; así como el 17 de diciembre de 2020; con fundamento en las disposiciones que en ellos se cita, particularmente, el artículo 28 párrafo segundo de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo que dispone que los términos podrán suspenderse por causa de fuerza mayor o caso fortuito, acordó la suspensión de los plazos y términos relacionados con la tramitación del procedimiento de queja entre el periodo comprendido del 26 de marzo al 31 de julio de 2020.

**SEGUNDO. Fijación de los hechos motivo de la presente resolución por disposición.**

La peticionaria acudió a este Consejo el 16 de junio de 2017 manifestando que en el año 3 ingresó a laborar a la PROFEPA, órgano desconcentrado de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, siendo su jefa directa María del Pilar Conzuelo Ferreyra, con quien hasta el año 2015 su relación laboral se desarrolló de manera "normal"; sin embargo, en ese último año se 4 o que hizo del conocimiento de su jefa, quien, a partir de ello, inició una campaña de hostigamiento y acoso laboral en su contra, consistente en solicitarle que laborara a distancia durante su licencia de 4 no permitirle tomar su segundo periodo vacacional al coincidir con su licencia de 4 no respetar su horario de 4 y hacerla trabajar después de su horario laboral; culminando con su despido el 3 luego del nacimiento de su hijo, al informarle su jefa que *"a partir de esta fecha estas despedida, evidentemente los motivos de tu despido están relacionados directamente con el 4 y sus consecuencias, pues te pedí e incluso exigí en diversas ocasiones que realizaras una ponderación entre tu familia y tu trabajo, y éste último no fue la prioridad"*.

↓

Por su parte, la Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente, órgano desconcentrado de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales por conducto de la persona titular de la Dirección General de Delitos Federales en Contra del Ambiente y Litigio, refirió que el motivo por el que se terminó la relación laboral con la peticionaria fue derivado de la temporalidad de su plaza, la cual tenía el carácter de "eventual" y contaba con una vigencia que por el simple transcurso del tiempo feneció, añadiendo que la naturaleza del puesto que ocupaba era de "confianza" por lo que no era titular de estabilidad en el empleo. Asimismo, indicó que la contratación tenía como objeto específico la elaboración y término del Manual de Organización de esa Procuraduría, por lo que al ser concluido el referido Manual y ante la finalización de la vigencia del contrato, se dio por terminada la relación laboral.

Para el análisis y determinación del asunto, se precisa que de acuerdo con las constancias que obran en el expediente citado al rubro, se desprende que es un hecho reconocido por las partes que la Procuraduría sostenía una relación laboral con la peticionaria, por lo que PROFEPA durante el procedimiento de queja atendió los requerimientos solicitados por





este Consejo en su calidad de empleadora, derivado de que la presunta conducta de discriminación se desarrolló en el ámbito laboral. Ahora bien, de conformidad con el artículo 3, inciso B, fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales<sup>12</sup>; así como la fracción VI, "Estructura Orgánica", numeral E00 del Manual de Organización General de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales<sup>13</sup> se establecen las funciones de la PROFEPA como un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría referida, por lo que la persona titular de la SEMARNAT se auxilia de la Procuraduría para el desahogo de los asuntos de su competencia, quedando demostrada su inherente vinculación, al ser la Procuraduría un órgano con autonomía técnica y operativa, más no así, con personalidad jurídica y patrimonio propios, por lo que la supervisión y vigilancia del adecuado funcionamiento de la PROFEPA corresponde a la SEMARNAT.

Por lo anterior, este Organismo analizará si con base en los elementos aportados por las partes y de los que este Consejo se allegó, valorándolos de conformidad con el sistema libre de valoración de la prueba, las reglas de la lógica, sana crítica y las máximas de la experiencia; así como fundamentándose en los instrumentos nacionales e internacionales, bajo el principio pro persona, estamos en presencia de una conducta discriminatoria o bien se trata de actos basados en un motivo objetivo, proporcional y razonable.

Para efectos de la presente Resolución, es importante precisar que no es materia de la queja ni de la presente determinación establecer si la relación laboral entre las partes se terminó de manera injustificada; así como tampoco las prestaciones laborales que pudieran derivar de ello, al no ser competencia de este Consejo<sup>14</sup>, sino de la autoridad especializada en dicha materia, siendo en el presente caso la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, autoridad que conforme a su competencia por materia, conoció y resolvió de la acción legal iniciada por la agraviada, de lo cual obra constancia en el presente asunto.

6

<sup>12</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de julio de 2022.

<sup>13</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de marzo de 2024.

<sup>14</sup> Sirva de sustento lo establecido en la tesis de jurisprudencia P./J. 83/98, la cual indica: **COMPETENCIA POR MATERIA. SE DEBE DETERMINAR TOMANDO EN CUENTA LA NATURALEZA DE LA ACCIÓN Y NO LA RELACIÓN JURÍDICA SUSTANCIAL ENTRE LAS PARTES**; la cual refiere: *"En el sistema jurídico mexicano, por regla general, la competencia de los órganos jurisdiccionales por razón de la materia se distribuye entre diversos tribunales, a los que se les asigna una especialización, lo que da origen a la existencia de tribunales agrarios, civiles, fiscales, penales, del trabajo, etcétera, y que a cada uno de ellos les corresponda conocer de los asuntos relacionados con su especialidad. Si tal situación da lugar a un conflicto de competencia, éste debe resolverse atendiendo exclusivamente a la naturaleza de la acción, lo cual, regularmente, se puede determinar mediante el análisis cuidadoso de las prestaciones reclamadas, de los hechos narrados, de las pruebas aportadas y de los preceptos legales en que se apoye la demanda, cuando se cuenta con este último dato, pues es obvio que el actor no está obligado a mencionarlo. Pero, en todo caso, se debe prescindir del estudio de la relación jurídica sustancial que vincule al actor y al demandado, pues ese análisis constituye una cuestión relativa al fondo del asunto, que corresponde decidir exclusivamente al órgano jurisdiccional y no al tribunal de competencia, porque si éste lo hiciera, estaría prejuzgando y haciendo uso de una facultad que la ley no le confiere, dado que su decisión vincularía a los órganos jurisdiccionales en conflicto. Este modo de resolver el conflicto competencial trae como consecuencia que el tribunal competente conserve expedita su jurisdicción, para resolver lo que en derecho proceda."*





**TERCERO. Acciones realizadas por este Consejo y evidencias que integran el expediente de queja:**

1. El 23 de junio de 2017 mediante el oficio Quejas-2011-17<sup>15</sup>, se solicitó el informe de Ley<sup>16</sup> a la PROFEPA por conducto del Subprocurador Jurídico, a efecto de que proporcionara información respecto a los hechos motivo de queja, solicitando hacer extensivo dicho requerimiento a la Directora General Adjunta, María del Pilar Conzuelo Ferreyra, persona relacionada con los hechos para que manifestara lo que a su derecho conviniera.

2. El 13 de julio de 2017 en vía de informe de ley, se recibió el oficio PFFA/5.1/06341 remitido por la PROFEPA, por conducto del Director General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio Ricardo López Ruiz, quien sustancialmente manifestó lo siguiente:

Respecto al tipo de contratación y el motivo de la terminación laboral manifestó que:

*"[...] 1 prestó sus servicios a esta Procuraduría con una plaza de carácter eventual, la cual contaba con una vigencia que por el simple transcurso del tiempo feneció, además de que su contratación tenía como objeto específico 7 de esta Procuraduría, mismo que fue concluido, hechos con los que se desvirtúa que se tratara de un supuesto <<despido por 4>> [...] bajo tales condiciones legalmente no gozaba del derecho de permanencia en el trabajo. [El subrayado es propio de este Consejo]*

Asimismo, indicó que el 4 "No es un impedimento para realizar trabajos laborales" en esa Procuraduría y señaló que le fueron otorgadas a la 4 de conformidad con el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado apartado B y 122 del Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como su horario de 4 a través del oficio PFFA/6/AC.8/0569/16.

<sup>15</sup> El 29 de junio de 2017, se recibió físicamente con sello de la Subprocuraduría Jurídica.

<sup>16</sup> Consistente en:

- a) Señale, de acuerdo al dicho de la peticionara, el motivo por el cual se dio por terminada la relación laboral entre ella y la Procuraduría que usted preside.
- b) Indique, si, el 4 de la peticionara era un impedimento para realizar las actividades laborales que tenía asignadas.
- c) Precise que acciones realizó dicha Procuraduría a favor de la peticionaria a efecto de garantizarle su derecho al trabajo, así como a recibir un trato digno y respetuoso, y las condiciones laborales favorables, entre ellas el disfrute efectivo de su 4.
- d) Informe su actualmente, laboral para esa Procuraduría 4 y/o que se encuentren gozando de 4 se ser ese el supuesto, informe el cargo y área de adscripción.
- e) Informe, si a la peticionaria se le requirió trabajo durante su periodo de 4.





Por otra parte, a la fecha del informe proporcionó un listado de **8** mujeres presuntamente **4** y **8** que se encontraban gozando de **4** precisando el cargo, delegación y el área de adscripción de dichas personas.

Asimismo, esa Procuraduría afirmó que le fueron otorgados 6 contratos a la peticionaria con las siguientes vigencias:

- Del
- Del
- Del
- Del
- Del
- Del

[Redacted area containing the details of the 6 contracts, with the number 3 visible in the center.]

Manifestando que: "con los nombramientos antes relacionados se acredita que esta Procuraduría en ningún momento despidió o discriminó a **1** con motivo de **4**.."

Por otro lado, señaló que el 28 de junio de 2016 se instaló el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de esa Procuraduría, siendo en esa misma fecha aprobados el "Procedimiento para someter quejas y/o denuncias" y el "Protocolo de Atención de Quejas y denuncias", al respecto estableció que:

*Atendiendo al hecho de que presuntamente desde el mes de febrero de 2015 cuando la C. **1** quedó **4** fue objeto de discriminación, esta Subprocuraduría Jurídica solicitó a la Dirección General de Administración, informara si contaba con antecedentes al respecto, sin localizar denuncia o queja presentada por la C. **1***

*Con base en lo anteriormente expuesto, en el supuesto caso sin conceder, de que la quejosa haya sido víctima de discriminación, como de manera infundada lo argumenta, resulta inexplicable porque no denunció el supuesto maltrato, hostigamiento, exclusión, etc. ante el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, ese Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, o bien, ante el Comité de ética y Prevención de Conflictos de Interés de esta Procuraduría, si a su decir desde el mes de febrero de 2015 cuando **4** iniciaron los presuntos actos de discriminación, tuvieron que pasar más de dos años, específicamente hasta el mes de junio de 2017 para que la C. **1** lo hiciera del conocimiento de ese Consejo Nacional; lo que deja en evidencia que de ninguna manera la ahora quejosa fue sujeta a prácticas discriminatorias, sino que lo que motivo su queja, fue el hecho de que se concluyó su nombramiento de eventual, pretendiendo que por esta vía se le*





reconozca una permanencia en el empleo que legalmente no le corresponde.  
[El subrayado es propio de este Consejo]

Asimismo, respecto a lo señalado por la peticionaria referente a que se le solicitó trabajo estando en su [REDACTED] 4 la Procuraduría respondió que:

*No es un hecho propio de esta Dirección General, por lo que ni se afirma ni se niega y en todo caso le corresponde a la quejosa acreditar las afirmaciones que formula.*

Aunado a lo anterior, indicó que el estado actual de la plaza que ocupaba María del Pilar Conzuelo Ferreyra presupuestalmente fue cancelada, toda vez que era ocupada bajo el régimen de eventualidad por lo que al término del trimestre abril-junio de 2017 no le fue renovado su nombramiento, máxime de haber concluido las metas para las cuales se le contrató.

Por otra parte, PROFEPA señaló que derivado del contexto económico del país, entre las acciones que emprendió el Gobierno Federal se encontró la "implementación de ajustes al gasto del Sector Público" indicando que lo anterior se evidenció en el año 2016 con la cancelación de 11, 256 plazas en las Dependencias de la Administración Pública Federal y que dichos ajustes repercutieron en esa Procuraduría al manifestar que "de 271 plazas de carácter eventual que tenía autorizadas durante el periodo comprendido del 1º de junio al 30 de septiembre de 2016, disminuyeron a 248 plazas para el periodo del 1º de octubre al 31 de diciembre de 2016."

Finalmente, esa Procuraduría indicó que "no se adhiere al procedimiento de conciliación" y a su escrito adjuntó la siguiente documentación:

1. Copia simple de constancia de nombramiento y/o asignación de remuneraciones No. [REDACTED] 9 de 9 de mayo de 2014, emitida por PROFEPA a favor de la peticionaria, con el puesto y nivel de [REDACTED] 10 con una vigencia del [REDACTED] 3
2. Copia simple de documento titulado "Descripción de funciones del personal eventual 2016", emitido por la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente a nombre de [REDACTED] 1 [REDACTED] con el puesto de [REDACTED] 10 Documento signado por María del Pilar Conzuelo Ferreyra, como Directora General Adjunta y la peticionaria, en el mismo se describen las funciones de la peticionaria, siendo las siguientes:

- 1) [REDACTED] 7
- 2) [REDACTED]





3)

4)

7

5)

6)

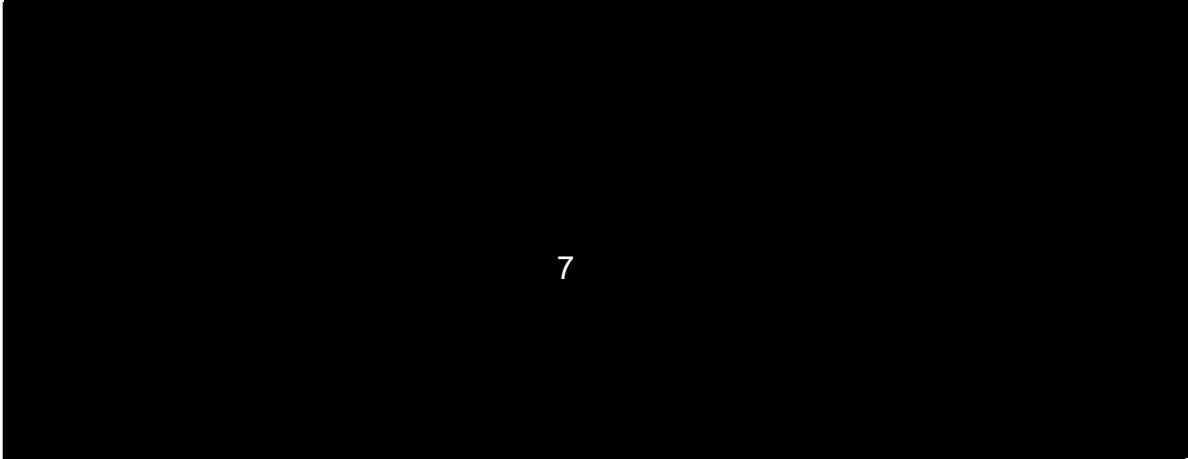
7)

3. Copia simple de documento titulado "Descripción de funciones del personal eventual", del 11 de noviembre de 2014, emitido por la Dirección General de Administración de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente a nombre de **1** con el puesto de **10** Documento signado por María del Pilar Conzuelo Ferreyra como jefa inmediata y la peticionaria, en el mismo se describen las funciones de la agraviada, entre las que se destacan las siguientes:

6

7





4. Copia simple de "Constancia de nombramiento y/o asignación de remuneraciones", No. **9** del 27 de marzo de 2015 emitida por la Dirección General de Administración de PROFEPA, a nombre de **1** el puesto **10** y vigencia del **3**
5. Copia simple de "Constancia de nombramiento y/o asignación de remuneración" No. **9** del 2 de julio de 2015 emitida por la Dirección General de Administración de PROFEPA, a nombre de **1** con el puesto **10** y vigencia del **3**
6. Copia simple de "Constancia de nombramiento y/o asignación de remuneración", No. **9** de 30 de septiembre de 2015 emitida por la Dirección General de Administración de PROFEPA, a nombre de **1** con el puesto **10** y vigencia del **3**
7. Copia simple de "Constancia de nombramiento y/o asignación de remuneración", No. **9** de 22 de diciembre de 2015, a nombre de **1** con el puesto **10** y vigencia del **3**
8. Copia simple de "Constancia de nombramiento y/o asignación de remuneración", No. **9** de 29 de marzo de 2016 emitida por la Dirección General de Administración de PROFEPA, a nombre de **1** con el puesto **10** y vigencia del **3**
9. Copia simple de "Constancia de nombramiento y/o asignación de remuneración", No. **9** de 1 de julio de 2016 emitida por la Dirección General de Administración de PROFEPA, a nombre de **1** con el puesto **10** y vigencia del **3**

b





10. Copia simple de "Acta de Instalación 2016. Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés", del 28 de junio de 2016, signada 16 personas que la integraron.

11. Impresión de los siguientes correos electrónicos:

- a) Impresión de correo electrónico del 27 de septiembre de 2016, enviados de "Comunicados Internos" para [REDACTED] 1 con el asunto: "Respeto a los Derechos Humanos";
- b) Impresión de correo electrónico del 13 de septiembre de 2016 enviado de "Comunicados Internos" para [REDACTED] 1 con el asunto: "Valores que todo servidor público debe interponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones".
- c) Impresión de correo electrónico del 2 de septiembre de 2016, enviado de "Comunicados Internos" para [REDACTED] 1 con el asunto: "Valores que todo servidor público debe interponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones".

12. Copia simple de documento denominado "Manual de Organización General", de agosto de 2016, sin número de registro emitido por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

13. Copia simple de documento con el rubro "Se entregan las siguientes carpetas en su versión electrónica" del 29 de septiembre de 2016, mismo que contiene dos firmas sin que se especifique a qué personas corresponden. Asimismo, se señalan las "Reuniones de seguimiento MOG" (Manual de Organización General de esa Procuraduría) y "Folder que contiene diversos documentos relacionados con la normativa del nuevo MOG".

14. Copia simple de documento denominado "Formato de liberación de responsabilidades para oficinas centrales", con fecha de baja de 30 de septiembre de 2016, emitido por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, documento que contiene firma sin que se especifique a quién corresponde ésta, y del que se desprende sustancialmente la siguiente información:

NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO QUE SE SEPARA DEL CARGO	[REDACTED] 1
PUESTO Y NIVEL	10
MOTIVO DE LA SEPARACIÓN	Conclusión de nombramiento
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Lic. María del Pilar Conzuelo Ferreira

Yo [REDACTED] 1 declaro bajo protesta de decir verdad lo siguiente:





- a) Haber hecho entrega de todos los bienes muebles que me fueron asignados de acuerdo con el último resguardo que firmé; no tener reembolsos o comprobaciones de gastos o viáticos pendientes y haber hecho uso adecuado y responsable de las cuentas y sistemas institucionales que utilicé.
- b) Haber cumplido con las metas y objetivos de trabajo que se me asignaron;
- c) Haber entregado a mi superior jerárquico un informe del estado que guardan los asuntos a mi cargo; y
- d) Haber retirado en su totalidad mis efectos personales de las instalaciones de la Dependencia;
- e) Haber devuelto los expedientes que haya solicitado al archivo de trámite o de concentración, en su caso;

Por lo anterior solicito atentamente mi liberación de responsabilidades en materia de Recursos Humanos, Materiales, Financieros e Informáticos, respectivamente.

- 15. Copia simple de "Constancia de baja de personal", No. [REDACTED] 9 del 22 de septiembre de 2016, emitido por la Dirección General de Administración, a nombre de [REDACTED] 1 con el puesto [REDACTED] 10 con denominación "Baja por conclusión de nombramiento o contrato"
- 16. Copia simple de "Volante de Justificación" del 05 de septiembre de 2016, emitido por la Dirección de Recursos Humanos de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, a favor de [REDACTED] 1 signado por la peticionaria como "Interesada" y por Ana Gabriela Núñez Pérez como "Jefa Directa" y "Directora de Área". Documento que contiene sello institucional de PROFEPA de "Control de Asistencia" del 6 de septiembre de 2016 y en el que se precisa como primer periodo de vacaciones el correspondiente a los días 23, 24, 29, 30, 31 de agosto así como 1 y 2 de septiembre sin especificar año.
- 17. Copia simple del oficio No. PFPA/6/4C.8/0569/16 del 10 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Recursos Humanos, suscrito por la persona titular, dirigido a [REDACTED] 1 documento del que se desprende sustancialmente lo siguiente:

"Me refiero a su atento oficio nota, a través del cual solicita se otorgue la tolerancia de [REDACTED] 4 al final de su jornada laboral.

*Sobre el particular, comunico a usted que queda autorizada la tolerancia de una hora, conforme a lo estipulado en el Artículo 28 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado apartado B, quedando formalmente*





establecido su horario de salida a las 17:00 horas, a partir del 08 de febrero hasta el 27 de octubre de 2016. [El subrayado es propio de este Consejo]

3. El 18 de julio de 2017 se dio vista<sup>17</sup> a la peticionaria del contenido del citado informe, a efecto de que manifestara lo que a su derecho conviniera; en consecuencia, el 01 de agosto de ese mismo año se recibió escrito de la peticionaria desahogando la vista del informe rendido por la Procuraduría, en los siguientes términos:

Respecto a la terminación de la relación laboral, sustancialmente la peticionaria señaló que:

*"se hace notar que lo único cierto es que la Quejosa realizaba diversas actividades no exclusivas a [redacted] 7 [redacted]"*

*Siendo falso que la contratación fuera de carácter eventual.*

*[...] tan fue injusta e ilegal esa separación, que la suscrita demandó laboralmente a la demandada la reinstalación a su empleo."*

En cuanto a la respuesta de PROFEPA respecto a si el ejercicio de la [redacted] 4 [redacted] de la peticionaria era un impedimento para realizar sus actividades laborales, la agraviada indicó que:

*"la demandada no contestó la pregunta realizada, ya que se requirió informara si [redacted] 4 [redacted] era un impedimento para que la quejosa prestara sus servicios, y la demandada no contestó dicha pregunta, es omisa, ya que refiere que el [redacted] 4 [redacted] no es impedimento para desempeñar el trabajo, más no se pronuncia por el [redacted] 4 [redacted] y en ese contexto debe tenerse por aceptado a la demandada (por omisión) en el sentido de que [redacted] 4 [redacted] de la peticionaria sí era un impedimento (desde el punto de vista de la demandada) para que la peticionaria prestara sus servicios y por lo tanto la discriminó."*

Acerca de las acciones que implementó la Procuraduría, la agraviada señaló lo siguiente:

*"se hace notar que la Profepa, no realizó acción alguna, más que permitir el [redacted] 4 [redacted] haciendo notar que la [redacted] 4 [redacted] abarca el periodo del 8 de noviembre del 2016 al 05 de febrero del 2017."*

<sup>17</sup> Vía correo electrónico.





Por otra parte, el hecho de que la demandada se limite a señalar los derechos que por Ley se le otorguen a los trabajadores no quiere decir que efectivamente los haya gozado la Quejosa.

En ese sentido, la demandada debe acreditar en el presente, todas y cada una de las acciones que realizó motu proprio para facilitar la prestación del servicio de la quejosa por [redacted] 4 [redacted]

Hago notar que [redacted] 4 [redacted] me fue concedido (solo en el papel) por que la suscrita lo solicitó y no porque la demandada motu proprio me lo haya otorgado.” [el subrayado es propio de este Consejo]

En cuanto a la información proporcionada de las mujeres trabajadoras [redacted] 4 [redacted] la agraviada manifestó que:

“la Profepa no remite nombres, además de que ninguna de las supuestas mujeres [redacted] 4 [redacted] pertenece a la adscripción de la actora, es decir, ninguna se encuentra curiosamente en la Ciudad de México, por lo que no deberá reportar beneficio alguno a dicha manifestación, por el contrario, de la misma se desprende que en la plaza en la que laboraba la quejosa no se otorgan derechos laborales a las [redacted] 4 [redacted] trabajadoras.

Además, ni siquiera señala el nombre de las supuestas [redacted] 4 [redacted] lo que debe presumir su inexistencia.”

Ahora bien, con relación a lo que indicó PROFEPA en cuanto a si se le requirió a [redacted] 1 [redacted] trabajar durante su [redacted] 4 [redacted] la peticionaria manifestó que:

“la demandada es omisa en contestar, lo que le requiere ese H. Consejo, por lo que se deberá tener por cierto lo alegado en el escrito de Queja, en el sentido de que la demandada hacía laborar a la Quejosa en su periodo de [redacted] 4 [redacted]

Finalmente, la peticionaria realizó sustancialmente las siguientes manifestaciones:

“Durante toda mi relación laboral, pero con particular énfasis en [redacted] 4 [redacted] fui sometida a actos discriminatorios que me impidieron acceder a mejoras salariales y laborales en general, a las cuales mis compañeros de la Dirección Adjunta de Proyectos Estratégicos, dependiente de la Oficina del Procurador, sí tuvieron acceso.

La categoría eventual es una simulación jurídica de la demandada ya que me expidió más de 10 contratos, tan es así que la materia para la que fui contratada subsiste y la demandada no acredita que se terminó, lo que implica una





*discriminación hacia mi persona, pues la demandada no aplicó la Ley Laboral en el sentido que le ordena, en cuanto a que si la materia para la que se contrató subsiste, la relación laboral se prolongue por tiempo indeterminado.*

*En relación al Comité de Ética que refiere la demandada, deviene irrelevante ya que es un órgano dependiente de la propia demandada, además de que los mecanismos que refiere el Agente Discriminador entraron en vigencia con posterioridad a mi despido.*

*[...] aunque el citado Protocolo de Atención a Quejas y denuncias se aprobó en la sesión del 28 de junio de 2016, no fue sino hasta días después de mi despido injustificado, el [REDACTED] 3 [REDACTED] que fue difundido en el portal de la propia Institución.*

*La procuraduría pretende acreditar con diversas constancias de nombramiento que no se me discriminó con motivo de [REDACTED] 4 [REDACTED] no obstante, fui despedida cuando aún gozaba de la [REDACTED] 4 [REDACTED] misma que concluía con posterioridad al [REDACTED]" [el subrayado es propio de este Consejo]*

Asimismo, objetó los documentos proporcionados por la Procuraduría, y solicitó que este Consejo le requiriera diversa información a la PROFEPA como medio de prueba.

A su escrito adjuntó los siguientes documentos:

1. Impresión de 16 correos electrónicos compartidos entre María del Pilar Conzuelo Ferreyra y la peticionaria, quien indicó que fueron enviados durante su [REDACTED] 4 [REDACTED] mediante los que informaba a su jefa inmediata si había publicaciones en el Diario Oficial de la Federación "que estuvieran relacionadas con las atribuciones conferidas a la PROFEPA", actividad que realizaba diariamente:
  - a) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 [REDACTED] al de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 12 de noviembre de 2015 a las 02:26 p.m.
  - b) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 [REDACTED] al de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 18 de noviembre de 2015 a las 11:57 a.m.
  - c) Correo electrónico dirigido del correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), al correo de la peticionaria [REDACTED] 11 [REDACTED] de 18 de enero de 2016 a las 05:40 p.m.





- d) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 24 de noviembre de 2015 a la 1:59 p.m.
- e) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de la Lic. María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 26 de noviembre de 2015, a las 12:57 pm.
- f) Correo electrónico dirigido del correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), al correo [REDACTED] 11 de 26 de noviembre de 2015, a las 02:16pm.
- g) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 10 de enero de 2016 a las 10:27 a.m.
- h) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 12 de enero de 2016 a las 12:24 p.m.
- i) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 14 de enero de 2016 a las 01:33 p.m.
- j) Correo electrónico dirigido del correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), al correo [REDACTED] 11 de 14 de enero de 2016 a las 02:34 p.m.
- k) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 18 de enero de 2016, a las 02:33 p.m.
- l) Correo electrónico dirigido de la cuenta correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), al correo [REDACTED] 11 de 18 de enero de 2016 a las 5:40 p.m.
- m) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 20 de enero de 2016 a las 12:58 p.m.
- n) Correo electrónico dirigido de la cuenta [REDACTED] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 25 de enero de 2016 a las 01:59 p.m.

↓





o) Correo electrónico dirigido de la cuenta [redacted] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 27 de enero de 2016 a las 02:13 p.m.

p) Correo electrónico dirigido de la cuenta [redacted] 11 al correo institucional de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, [mpconzuelo@profepa.gob.mx](mailto:mpconzuelo@profepa.gob.mx), de 2 de febrero de 2016 a las 09:13 p.m.

2. Copia del acuse de demanda presentada por la peticionaria, el cual cuenta con sello de recepción de fecha 17 de enero de 2017 de la Oficialía de partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

1. Impresión de 34 reportes de registros de asistencia de la peticionaria, emitidos por la Dirección General de Administración de la PROFEPA, entre los que destacan los siguientes:

2. Reporte del 02/02/2016 al 15/02/2016 con un horario de [redacted] 6 hrs. Documento del que se desprende que la entrada de la peticionaria se realizó en esos días entre las [redacted] 6 y su salida entre las [redacted] 6 hrs.

3. Reporte del 16/02/2016 al 29/02/2016 con un horario de [redacted] 6 hrs. Documento del que se desprende que la entrada de la peticionaria se realizó en esos días entre las [redacted] 6 hrs. y su salida entre las [redacted] 6 hrs.

4. Reporte del 01/03/2016 al 15/03/2016 con un horario de [redacted] 6 hrs. Documento del que se desprende que la entrada de la peticionaria se realizó en esos días entre las [redacted] 6 hrs. y su salida entre las [redacted] 6 hrs.

5. Reporte del 16/03/2016 al 31/03/2016 con un horario de [redacted] 6 hrs. Documento del que se desprende que la entrada de la peticionaria se realizó en esos días entre las [redacted] 6 hrs. y su salida entre las [redacted] 6 hrs.

6. Reporte del 01/04/2016 al 15/04/2016 con un horario de [redacted] 6 hrs. Documento del que se desprende que la entrada de la peticionaria se realizó en esos días entre las [redacted] 6 hrs. y su salida entre las [redacted] 6 hrs.

7. Reporte del 18/04/2016 al 29/04/2016 con un horario de [redacted] 6 hrs. Documento del que se desprende que la entrada de la peticionaria se realizó en esos días entre las [redacted] 6 hrs. y su salida entre las [redacted] 6 hrs.

8. Reporte del 02/05/2016 al 13/05/2016 con un horario de [redacted] 6 hrs. Documento del que se desprende que la entrada de la peticionaria se realizó

8





en esos días entre las **6** hrs. y su salida entre las **6** hrs.  
(F. 350)

3. Impresión de la página web <http://www.gob.mx>, en el que se establece como Autor a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con fecha de publicación del 07 de octubre de 2016 y con fecha de actualización del 24 de julio de 2017 en la que se desprende que fueron publicados los siguientes documentos:

- Protocolo de presentación de quejas y denuncias.
- Procedimiento a seguir en caso de quejas y denuncias.
- Formato queja y denuncia. (F. 355)

4. El 09 de enero de 2018 se inició la etapa de investigación, lo cual se notificó mediante los oficios Quejas-149-18<sup>18</sup> y Quejas-150-18<sup>19</sup>, a la Procuraduría y a la peticionaria, respectivamente.

5. El 25 de enero de 2018 se recibió escrito de **1** dando respuesta al oficio Quejas-150-18, quien ratificó las pruebas que ofreció con anterioridad y adjuntó el siguiente documento:

1. Original del acta de nacimiento<sup>20</sup> de **5** de la peticionaria, con fecha de nacimiento del **3**

6. El 26 de enero de 2018 se recibió respuesta a través del oficio PFFA/5.1/00634, del 25 de enero de ese mismo año, remitido por la PROFEPA por conducto del Director General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio, dando contestación al informe complementario contenido en el oficio Quejas-149-18<sup>21</sup>, del que se desprende sustancialmente lo siguiente:

*"[...] de los registros que obran en la Subdirección de Movimientos y Servicios al Personal se desprende que **1** fue la única que gozó de prestaciones por **4** y a su vez eran las únicas madres dentro de esa Dirección General Adjunta."*

<sup>18</sup> El 11 de enero de 2018, se recibió físicamente con sello de la Subprocuraduría Jurídica.

<sup>19</sup> El 12 de enero de 2018, se notificó vía correo electrónico.

<sup>20</sup> Misma que previo cotejo con copia simple, le fue devuelta a la peticionaria.

<sup>21</sup> Consistente en:

- a) El número de personas que laboraron en la Dirección General Adjunta de Proyectos Estratégicos de esa Procuraduría, durante el tiempo que se desempeñó en la misma la peticionaria, especificando sus nombres, cuántas de ellas son hombres, cuántas son mujeres, de éstas últimas cuántas **4** como trabajadoras de esa Procuraduría.
- b) De las personas que laboraron en la Dirección General Adjunta de Proyectos Estratégicos, durante el tiempo que se desempeñó en la misma la peticionaria, informe cuántas de ellas laboran actualmente para la Procuraduría, bajo qué régimen de contratación y las áreas a las que se encuentran adscritas.
- c) Informe cuáles plazas laborales han sido canceladas en esa Procuraduría desde el año 2016 a la fecha, por disposiciones presupuestales, y cuántas de las personas que las ocupaban son mujeres. [...]





A su respuesta incorporó un listado de las personas que integraban la Dirección General Adjunta de Proyectos Estratégicos en la que laboraba la peticionaria y de la que se desprende que estaba integrada por [redacted] 8, incluyendo a la peticionaria y [redacted] 8 e indicó que de esas personas sólo [redacted] 8 seguían laborando para esa Procuraduría.

En cuanto a la información de las plazas laborales que fueron canceladas en esa Procuraduría desde el año 2016, respondió lo siguiente:

*"[...] me permito informarle que el Director General de Programación y Presupuesto "B" de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través del oficio 312.A.-000824 del 24 de febrero de 2016, en la que se describe la procedencia de la cancelación de **221 plazas presupuestarias**, con vigencia a partir del 01 de enero del 2016 [...]"*

*Cabe destacar que las contrataciones eventuales no se consideran plazas de estructura, toda vez que su contratación depende de las disposiciones específicas que emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en cada ejercicio fiscal"*

6. El 30 de abril de 2018, se recibió el oficio PFPA/5.1/03604 remitido por la PROFEPA por conducto del Director General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio, en alcance al oficio referido en el numeral que antecede, adjuntando diversa documentación proporcionada con anterioridad, así como las siguientes copias certificadas emitidas por la Quinta Sala del Tribunal de Conciliación y Arbitraje:

1. Copia del documento con el rubro "Atenta Nota 19/2016", de 08 de febrero de 2016, con el tema [redacted] 4 dirigido al Director de Recursos Humanos y emitido por el Director General de Administración de esa Procuraduría, con sello de la Dirección de Recursos Humanos de 10 de febrero de 2016. Documento del que se desprende sustancialmente lo siguiente:  
*"Me permito solicitar, se realice el trámite de [redacted] 4 a la C. [redacted] 1 [redacted] el cual será disfrutado por la trabajadora en la salida de la jornada laboral, con efectos a partir del 8 de febrero de 2018..."*
2. Copia certificada del documento con el rubro [redacted] 4 del 08 de noviembre de 2015, a favor de la peticionaria, con el diagnostico de [redacted] 4 Documento del que se desprende que la cantidad de días proporcionados con motivo de la [redacted] 4 fue de [redacted] 3





7. Por lo expuesto, el 04 de diciembre de 2019 se acordaron las pruebas ofrecidas por las partes<sup>22</sup>, lo cual se notificó a la peticionaria y a la PROFEPA, mediante los oficios Quejas-207-20<sup>23</sup> y Quejas-208-20<sup>24</sup>, respectivamente. (F. 439 a 468)

8. El 17 de enero de 2020 mediante el oficio Quejas-217-20<sup>25</sup>, se remitió solicitud de información complementaria<sup>26</sup> a la PROFEPA; en consecuencia, el 24 de enero de esa misma anualidad, se recibió respuesta a través del oficio PFFPA/5.1/2C.12.5/00672<sup>27</sup>, del que se desprende sustancialmente (F. 467 a 471) que las personas que integraban la Dirección General Adjunta de Proyectos Estratégicos durante el tiempo en el que la peticionaria laboró en ella, esa Procuraduría remitió dos listados correspondientes a los años 2015, con 8 personas 8 y 2016 con 8 personas 8 Listados en los que se especifican el tipo de nombramiento (Confianza; Mando Medio; Enlace y Base), figurando dentro de dichas listas 1 con el nombramiento de " 4 " en los años referidos.

Asimismo, la Procuraduría indicó que la mencionada Dirección desapareció de su estructura el 02 de diciembre del 2016, derivado de la reducción de presupuesto.

Por otra parte, envió un listado respecto a las vacaciones de las personas que integraban la referida Dirección, en el que se precisa el número de días que tomó cada persona en el primer y segundo periodo de los años 2015 y 2016, del que se desprende que 1 tomó en el año 2015, un total de 8 días en el primer periodo y 8 en el segundo, mientras que en año 2016, no tomó ningún día. Lo anterior sin que se precisen las fechas en las que cada persona disfrutó de sus vacaciones; asimismo, del análisis de los datos se desprende que el máximo de días que tomaron algunas de las personas que figuran en el listado, fue de 10 días por cada periodo.

Al oficio la Procuraduría adjuntó la siguiente documentación:

<sup>22</sup> De conformidad con los artículos 79, 87 y 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>23</sup> Notificado a través del representante legal de la peticionaria durante su comparecencia en este Consejo el 27 de enero de 2020.

<sup>24</sup> El 20 de enero de 2020, se recibió físicamente con sello de la Subprocuraduría.

<sup>25</sup> Ibid.

<sup>26</sup> Consistente en:

- a) *Indique las condiciones laborales de su personal en el periodo de mayo 2015 a julio 2017, incluyendo puesto, salario mensual, promociones, renivelaciones salariales, horario, ingreso de nuevos*
- b) *trabajadores y carácter del trabajador.*
- c) *Señale las renivelaciones salariales, al acceso al servicio profesional de carrera y promociones del personal de la Procuraduría, del periodo de mayo 2015 a julio 2017.*
- d) *Remita copia certificada del oficio a través del cual hizo entrega del Manual General de Organización de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, a la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales.*
- e) *Descripción de los periodos vacacionales, solicitados por el personal de la Dirección General Adjunta de Proyectos Estratégicos, correspondientes al periodo de febrero de 2015 a septiembre de 2016.*
- f) *Realice el envío del registro de asistencia de su personal, durante el periodo antes de febrero de 2015 a septiembre de 2016.*

<sup>27</sup> Recibido en la Ventanilla Única de este Consejo.





1. Oficio No. PFPA/6/6.2/4C.28/0140/2020<sup>28</sup>, del 24 de enero de 2020, signado por el Director de Recursos Humanos, dirigido al Director General de Delitos Federales contra el Ambiente y Litigio, ambos de esa Procuraduría. Documento correspondiente a la gestión interna que realizó la Procuraduría a fin de recabar la información proporcionada.
2. Copia simple de los oficios SSFP/408/001/2016; SSFP/408/0018/2017 y PFPA/6/4C.28/0078/17, en los que se hace referencia a las 221 plazas que fueron canceladas para esa Procuraduría así como las disposiciones que tenía que observar derivado de las reducciones de las estructuras orgánicas y ocupacionales.
3. Copia simple de documento con el rubro "Reporte de salida de escenarios", de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, con vigencia al 02 de diciembre de 2016. Documento en el que se enlistan presuntamente puestos de esa Procuraduría que presentaron movimientos de "modificación" y "cancelación", sin que se encuentre el puesto de la peticionaria, correspondiente a [REDACTED] 10 [REDACTED]<sup>29</sup>.
4. Copia simple del oficio No. 307-A-1949 del 17 de junio de 2016, con un anexo, emitidos por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; dirigido a los Oficiales Mayores o Equivalentes de las Dependencias de la Administración Pública Federal. Documento que establece las disposiciones específicas para la aplicación del tabulador de sueldos y salarios.
5. Copia certificada del oficio No. PFPA/6/0543/17<sup>30</sup>, del 6 de junio del 2017, signado por el titular de la Dirección General de Administración de la PROFEPA, dirigido al Director General de Desarrollo Humano y Organización de la SEMARNAT. Documento del que se desprende sustancialmente lo siguiente:

*"[...] me permito enviar a usted un ejemplar del proyecto de Manual de Organización General de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, para obtener su valiosa opinión."*

6. Copia de "Reportes de Registros", emitidos por la Dirección General de Administración de la PROFEPA, correspondientes a los periodos del 1 de enero al 31 de diciembre del 2015 y del 01 de enero al 31 de diciembre del 2016, de 8 personas adscritas a la Procuraduría, entre ellas [REDACTED] 1 [REDACTED] quien de acuerdo con las constancias se encontraba adscrita a la Dirección de Planeación y Evaluación, con un horario de [REDACTED] 6 [REDACTED] horas durante el 2015; y en el 2016, de [REDACTED] 6 [REDACTED] con

<sup>28</sup> Con sello de la Subprocuraduría Jurídica del 24 de enero de 2020.

<sup>29</sup> De conformidad con las manifestaciones realizadas por la Procuraduría a través de su oficio PFPA/5.1/06341 de 13 de julio de 2017 y en el que adjuntó 6 documentos con el título "Constancia de nombramiento y/o asignación de remuneraciones" del cual se desprende que el puesto de la peticionaria fue inicialmente [REDACTED] 10 [REDACTED] y posteriormente

<sup>30</sup> Con sellos de PROFEPA y de SEMARNAT del 6 de junio de 2017.





un [redacted] 4 de [redacted] 6 del que se destaca que en ese último año el único día que tiene registrada su salida a las [redacted] 6 horas, es el 18 de agosto de 2016, ya que en los demás días registró su salida durante la hora autorizada de [redacted] 4 es decir de las [redacted] 6 o incluso después, del término de ese horario, ampliándose su jornada laboral.

Asimismo, de dichas documentales, se desprende que la peticionaria, entre todas las personas adscritas a la misma Dirección, fue la única trabajadora que laboró para esa Procuraduría desde el año 2015, y que no mantuvo la relación durante todo el 2016.

9. El 30 de enero de 2020 se recibió escrito de la peticionaria a través de su representante legal en el que formuló posiciones<sup>31</sup> a efecto de que se desahogara la prueba confesional a cargo de María del Pilar Conzuelo Ferreyra<sup>32</sup>, en calidad de Directora General Adjunta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.

10. El 10 de marzo de 2021 mediante el oficio Quejas-295-21<sup>33</sup>, se solicitó a María del Pilar Conzuelo Ferreyra, el desahogo de la prueba confesional en vía de informe; en consecuencia, el 13 de abril de 2021 se recibió de la Procuraduría el oficio PFPA/6/0151/2021, signado por el Director de Recursos Humanos, en el que se pronunció respecto a María del Pilar Conzuelo Ferreyra, refiriendo que *dicha ciudadana, causó baja de esta Procuraduría el día [redacted] 3*

Al oficio adjuntó el siguiente documento:

1. Copia simple de documento con el rubro "Constancia de Baja de Personal" del 23 de junio de 2017, emitido por la Dirección General de Administración de la PROFEPA, expedido a favor de María del Pilar Conzuelo Ferreyra, con el puesto de "Directora General Adjunta-L11", con vigencia del 30 de junio de 2017 y denominación "Baja por conclusión de nombramiento o contrato".

11. El 29 de marzo de 2022, mediante el oficio Quejas-645-22<sup>34</sup>, se solicitó colaboración al Titular del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT, a fin de que remitiera información para que este Consejo estuviera en posibilidad de contactar a María del Pilar Conzuelo Ferreyra; en consecuencia, el 22 de abril de la misma anualidad se recibió respuesta a través del oficio OIC/TAQ/2125/2022, adjuntando, la constancia referida en el numeral 10 que antecede y así como la siguiente documentación:

1. Oficio No. PFPA/6/0949/2022 del 18 de abril de 2022, signado por la titular de la Dirección General de Administración de la PROFEPA, dirigido al titular del Área de

<sup>31</sup> Mismas que fueron calificadas el 24 de marzo de 2020 por personal de este Consejo.

<sup>32</sup> Lo cual le fue notificado a través del oficio Quejas-295-21 referente a la solicitud de desahogo confesional, en vía de informe, recibido por la PROFEPA con sello institucional de Oficialía de partes el 9 de abril de 2021.

<sup>33</sup> Con sello de Oficialía de Partes de la PROFEPA del 09 de abril de 2021.

<sup>34</sup> El 13 de abril de 2022, fue recibido con sello institucional.





Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la SEMARNAT; documento en el que se establece que esa Procuraduría proporcionó el último domicilio que tenía registrado de María del Pilar Conzuelo Ferreyra.

2. Copia certificada de credencial para votar, emitida por el Instituto Federal Electoral a favor de María del Pilar Conzuelo Ferreyra; documento a través del que se proporcionó el último domicilio de la persona antes referida.

12. El 05 de diciembre de 2022 se recibió escrito de la parte peticionaria, por conducto de su representante legal, licenciado [REDACTED] 1 en el que presentó como prueba superveniente el laudo del 11 de febrero de 2022<sup>35</sup> dictado por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente [REDACTED] 12 promovido por la peticionaria en contra de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) y la Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente (Profepa). Documento del que se desprende que ese Tribunal resolvió respecto de las prestaciones laborales enunciadas por la peticionaria, condenando a esa Secretaría a la reinstalación laboral de la agraviada, al reconocimiento de su antigüedad y al pago de diversas prestaciones laborales. Asimismo, ese Tribunal se pronunció respecto a la presunta conducta discriminatoria que sufrió la peticionaria como víctima directa y la violación a derechos de [REDACTED] 5 como víctima indirecta.

13. El 10 de marzo de 2023 se recibió escrito del representante legal de la peticionaria, a través del que se desistió de la prueba confesional a cargo de María del Pilar Conzuelo Ferreyra.

14. El 05 de marzo de 2024 mediante el oficio Quejas-659-24<sup>36</sup> se solicitó colaboración a la PROFEPA, a fin de que remitiera información relevante para el trámite del expediente; en consecuencia el 22 de marzo de la misma anualidad se recibió respuesta vía correo electrónico, a través del oficio PSPA/0/1022/2024, firmado por la Titular de la Unidad de Administración y Finanzas de esa Procuraduría al que adjuntó la siguiente documentación:

1. Documento denominado "Lineamientos para el uso de la [REDACTED] 4", sin fecha, emitido por la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.
2. Documento con el rubro "Pronunciamiento", del 06 de marzo del 2020, emitido por la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales, firmado por la Procuradora Federal de Protección al Ambiente. A través en el que sustancialmente indicó:

*"La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, a través de mi representación, hace explícito el pronunciamiento de CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO DE*

<sup>35</sup> Mismo que quedó insubsistente en atención al cumplimiento de la ejecutoria de los juicios de amparo DT.- 997/2022 promovido por la peticionaria y DT.- 1043/2022 promovido por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, por lo que el 17 de octubre de 2023 esa Quinta Sala dictó un nuevo laudo en el expediente laboral [REDACTED] 12

<sup>36</sup> El 13 de abril de 2022, fue recibido con sello institucional.





*TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS."*

En ese sentido, enlistó 17 conductas "de forma enunciativa más no limitativa" que están prohibidas ya que vulneran la Regla 13 de "Comportamiento Digno", de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, precisando que "la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones de distinta naturaleza.

Finalmente, se establece por parte de esa Procuraduría el compromiso de "erradicar todas las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual", precisando cuáles son medios y mecanismos con los que cuenta y los que pretende crear a fin de cumplir con el referido compromiso.

15. El 12 de marzo de 2024, personal de este Consejo se comunicó vía telefónica con el representante legal de la peticionaria, quien informó que promovió un juicio de amparo al estar inconforme con el laudo del 11 de febrero de 2022, emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que se resolvió y trajo como consecuencia que esa Quinta Sala emitiera uno nuevo, manifestando que enviaría copia certificada de esa determinación a efecto de acreditar que la agraviada fue víctima de discriminación laboral; en consecuencia, el 13 del mismo mes y año se recibió su escrito adjuntando la siguiente documentación:

b

1. Copia certificada del acuerdo del 29 de noviembre de 2023, emitido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Documento del que se desprende sustancialmente lo siguiente:

Se establecen los términos que trascurrieron en los juicios de amparo directo bajo los números DT.- 997/2022 promovido [REDACTED] - 1043/2022 promovido por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, ambos en contra de la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, considerando como acto reclamado el laudo de 11 de febrero de 2022, para que manifestaran lo que a su derecho correspondiera respecto al cumplimiento que dio la Quinta Sala a la ejecutoria de amparo, indicando ese Tribunal Colegiado que *los quejosos no formularon manifestación alguna respecto de la vista que se les dio*. Derivado de ello indicó que las ejecutorias se encontraban cabalmente cumplidas al dejar insubsistente el laudo del 11 de febrero de 2022 y emitir un nuevo laudo el 17 de octubre de 2023 en el que resolvió la controversia en los términos indicados por el Tribunal Colegiado, y respecto a la presunta conducta discriminatoria se pronunció de la siguiente forma:

- Reconocimiento por parte de la demandada de que incumplió con las disposiciones contenidas en el artículo 1º constitucional.
- Reconocimiento de que incurrió en una terminación de la relación de trabajo de manera unilateral y discriminatoria al respeto y aplicación





exacta de los Tratados Internacionales en los que México es parte, así como la Constitución Política.

- Reconocimiento de que la realización de los hechos al haberla despedido en su [REDACTED] 4 [REDACTED] implica una violación sistemática de los derechos humanos de la actora a su trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida.
- Nulidad del despido injustificado del que fue objeto la accionante.
- Reconocimiento de que le fue negada a la actora la estabilidad reforzada en el empleo.
- Reconocimiento de que violó los derechos humanos de [REDACTED] 5 [REDACTED] protegidos por la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Reconocimiento de que fue discriminada por razón de sexo [...]"

2. Copia certificada del acuerdo de 06 de noviembre de 2023, emitido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en el que se establece que ese Tribunal recibió de la Quinta Sala copia certificada del laudo por el que da cumplimiento a lo estipulado por ese Órgano Colegiado.
3. Copia certificada del oficio U.T. 321/2023 del 30 de octubre de 2023, signado por el Magistrado Presidente de la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dirigido al Magistrado Presidente del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Documento en el que se hace de conocimiento a ese Órgano Colegiado que en estricto cumplimiento a la ejecutoria de amparo dictada en el DT.- 997/2022, promovido por [REDACTED] 1 [REDACTED] se dictó un nuevo laudo en el expediente laboral [REDACTED] 12 [REDACTED].
4. Copia certificada del laudo del 17 de octubre de 2023, emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual se emitió con motivo de los amparos directos bajo los números DT.- 997/2022 promovido [REDACTED] 1 [REDACTED] - 1043/2022, promovido por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, en los que el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, ordenó se emitiera un nuevo laudo considerando los conceptos de impugnación vertidos por las partes. Documento por el que esa Sala condenó a la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente a través de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), a la reinstalación laboral de la agraviada, al reconocimiento de su antigüedad y al pago de los siguientes conceptos:





- Salarios caídos.
- Vacaciones.
- Prima vacacional.
- Horas extras.
- Inscripción y aportaciones de seguridad social ante el ISSSTE.

Aunado a lo anterior, respecto a la reparación del daño moral derivado del hostigamiento laboral que determinó la autoridad fue objeto la agraviada, esa Quinta Sala se pronunció de la siguiente manera:

*"es a la Secretaría demandada a quien corresponde la carga de la prueba para acreditar que se abstuvo de hostigar laboralmente a la ahora accionante [...]"*

*Bajo esa tesis y tomando en consideración que la Secretaría demandada se abstuvo de acreditar con medio de convicción alguno que la actora no haya sido objeto de hostigamiento laboral o discriminada por razón de género o por su situación de **4** y que no incurrió en hostigamiento o acoso laboral en perjuicio de la actora, resulta procedente CONDENAR al titular de la SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES, a pagar a la actora la cantidad de **13** por concepto de indemnización por la reparación del daño moral derivado del hostigamiento laboral del que fue objeto [...]"*

El resaltado es propio de este Consejo.

Asimismo, respecto a la excepción interpuesta por la Secretaría en cuanto a que la peticionaria ocupaba un puesto de confianza, el Tribunal determinó que:

*"resulta improcedente la excepción de falta de acción y derecho opuesta por la demandada, en el sentido de que la accionante a su servicio desempeñó funciones de confianza [...] bajo esa tesis se tiene por cierto el despido injustificado del que se duele la accionante ocurrido el **3***

El subrayado es propio de este Consejo.

En cuanto a la presunta conducta de discriminación hecha valer por la agraviada al ser despedida injustificadamente encontrándose en periodo de lactancia, ese Tribunal se pronunció de la siguiente manera:

*"en relación al tema de la discriminación por razón de género que la actora sufrió, materializada principalmente al no respetarse su **4** lo que provocó su separación injustificada del empleo encontrándose*





del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje determina la existencia de la violación al derecho humano a la no discriminación previsto dentro del parámetro de control de regularidad constitucional en perjuicio de la hoy demandante [...]

[...] el despido del que fue objeto la actora estando dentro del periodo otorgado para **4** como consecuencia de su **4** se califique como **discriminación directa por razón de género**.

De los elementos que obran en el expediente, queda demostrado que la actora fue despedida ilegalmente por los motivos relacionados directamente con el **4** y sus consecuencias (que en el caso concreto constituye el derecho a un tiempo suficiente para **4** Lo cual se tradujo en la violación al principio de no discriminación.

[...] al haber sido despedida ilegalmente por encontrarse en el **4** es indudable que la actora sufrió una discriminación, pues su situación de vulnerabilidad impidió que disfrutara de los derechos humanos de los que era acreedora al encontrarse en ese período, con los cuales se garantizaría su estabilidad económica, social y de salud de ella y de **5** pues con los derechos a la seguridad social se cubren todos los ámbitos de los que se vio privada”

[...] es claro advertir que el despido injustificado del que fue objeto la actora, está vinculado con un reclamo de discriminación por razón de género, debido a que se trata del despido de una mujer cuando se encontraba dentro del período que le fue autorizado para alimentar a **5**”

El resaltado es propio de este Consejo.

Aunado a lo anterior, en cuanto a la afectación en los derechos del **5** de la peticionaria, el Tribunal estableció lo siguiente:

“la protección no es sólo para la mujer que, habiendo **4** se encuentre en **4** sino además, de la vida y salud de **5** por lo que su protección de mujer trabajadora debe hacerse extensiva a **5** pues llega al extremo de constituir un **4** cuya prevención de discriminación debió ser objeto de atención y cuidado por parte del patrón Estado.

[...] en el presente asunto no solamente se trata de la violación de un derecho fundamental de no ser discriminado por razón de género y de la dignidad humana, sino también el alcance, efecto y consecuencias de ese acto de discriminación cuya materialización concluyó en el ilegal despido de la actora





por encontrarse en un [redacted] 4 y que constituye una transgresión directa al proyecto de vida de la actora así como de [redacted] 5

En consecuencia, la protección durante el [redacted] 4 responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y [redacted] 4 la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer trabajadora goce de una salud física y emocional.

El resaltado es propio de este Consejo.

Por todo lo anteriormente expuesto, ese Tribunal determinó la existencia de la **violación al derecho humano a la no discriminación** dentro del control de regularidad constitucional en perjuicio de la actora, por lo que condenó a la Secretaría a:

1. El reconocimiento de que incumplió con las disposiciones contenidas en el artículo 1º constitucional, al terminar la relación de trabajo de manera unilateral y discriminatoria, incumpliendo la normativa nacional e internacional protectora del derecho a la no discriminación. Lo anterior al haber concluido la relación laboral durante el [redacted] 4 de la peticionaria, es decir, durante [redacted] 4
2. Al respeto y aplicación exacta de los Tratados Internacionales en los que México es parte, así como la Constitución.
3. Al reconocimiento de que la realización de los hechos al haberla despedido en su [redacted] 4 implican una violación sistemática de los derechos humanos de la actora a su trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida.
4. La nulidad del despido injustificado del que fue objeto la peticionaria.
5. Reconocimiento de que le fue negada la estabilidad reforzada en el empleo.
6. Reconocimiento de que violó los derechos humanos del [redacted] 5 de la peticionaria, en específico el relacionado con la alimentación al no respetar su derecho de [redacted] 4 así como, su derecho a la salud derivado de restringirle el acceso a los servicios de salud como consecuencia del despido injustificado de la peticionaria, violando su derecho a un adecuado nivel de vida<sup>37</sup>.
7. Reconocimiento de que fue discriminada en razón de su sexo.

Derivado de lo anterior, esa Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estableció las siguientes medidas resarcitorias:

<sup>37</sup> Derechos contenidos en los artículos 24 y 27 de la Convención sobre los Derechos del Niño.





1. Pago por concepto de indemnización constitucional [redacted] **13** derivado del acto discriminatorio consistente en el despido ilegal de cual fue objeto la peticionaria al encontrarse en [redacted] **4** reconociendo el Tribunal su calidad de víctima directa.
2. Pago por concepto de indemnización constitucional de [redacted] **13** por la violación a los derechos humanos del **5** de [redacted] **1** relativos a su alimentación, el cual tuvo lugar como consecuencia del acto discriminatorio que sufrió, reconociendo ese Tribunal la calidad del **5** como víctima indirecta.

Asimismo, estableció como medidas disuasorias las siguientes:

1. Pedir (sic) una disculpa pública o privada a la peticionaria.
2. Evitar cualquier tipo de discriminación adoptando las medidas necesarias para garantizar la no repetición de conductas discriminatorias.
3. Elaboración de un Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual.

16. El 8 de mayo de 2024 personal de este Consejo se comunicó vía telefónica con el representante legal de la peticionaria, a quien se le indicó que de conformidad con las pretensiones referidas por su representada en las que planteó el pago de "Gastos de hospitalización, medicamentos y/o atención medicamentosa", así como de la atención **14** de contar con ello remitiera aquellas documentales que acrediten los gastos que la peticionaria erogó por el concepto antes referido y que cuenten con los datos de identificación idóneos que permitan vincularlos con la presunta vulneración a los derechos humanos que se investigan en este Consejo; en consecuencia, el 9 de mayo de la presente anualidad el representante legal respondió vía correo electrónico indicando que no contaba con la documentación solicitada y pidió se continuara con el procedimiento.

**CUARTO. Motivación y fundamentación de que se está ante un acto de discriminación cometido en agravio de [redacted] **1** por parte de la PROFEPA, a través de su personal.**

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución, todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; asimismo, el texto constitucional mandata que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los Tratados Internacionales, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de las personas. Asimismo, en dicho precepto se establece la prohibición expresa de toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga





por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

El concepto legal de discriminación se encuentra establecida el artículo 1, párrafo segundo, fracción III, de la Ley<sup>38</sup>, como:

*“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: [...] el embarazo [...]”*

De la definición constitucional, se advierte que para que un acto de discriminación se configure, legalmente deben actualizarse de manera entrelazada tres elementos:

- a) Una conducta por acción u omisión, voluntaria o involuntaria, de diferenciación, restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (**conducta**);
- b) Un efecto que vulnere los derechos humanos de las personas (**resultado**), y
- c) Un motivo y/o nexo causal, sustentado en categorías inherentes a la persona, es decir, aquellas que formen parte de su identidad, proyecto de vida o en ejercicio de una libertad, como en este caso el ejercicio de la maternidad. (**nexo causal**).

### Consideraciones previas.

En la presente Resolución se atenderá a la interpretación normativa más favorable<sup>39</sup>, conforme al principio *pro persona*<sup>40</sup>, como criterio hermenéutico que permea todo el derecho de los Derechos Humanos y en virtud del cual se deberá acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata del reconocimiento y goce de derechos e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se intente afectar el ejercicio o goce de un derecho fundamental, cuyo rasgo fundamental es estar siempre a favor de la persona<sup>41</sup>.

<sup>38</sup> Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º constitucional.

<sup>39</sup> Al respecto resulta aplicable la tesis de jurisprudencia 1a./J. 107/2012 (10a.) *PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE*.

<sup>40</sup> Consúltese al respecto la tesis aislada VII.2o.C.5 K (10a.), *“PRINCIPIO PRO PERSONA. ES UN DERECHO PLASMADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS QUE REQUIERE SU VINCULACIÓN CON LA VIOLACIÓN DE UN DERECHO HUMANO PARA SU EFECTIVIDAD”*.

<sup>41</sup> Bahena Villalobos Alma Rosa. El Principio Pro Persona en el Estado Constitucional y Democrático de Derecho. División de Derecho, Política y Gobierno, Universidad de Guanajuato. Año 4, núm. 7, pág. 7





Asimismo, de aplicación obligada resulta la cláusula de *interpretación conforme*, como técnica hermenéutica por medio de la cual los derechos y libertades constitucionales son armonizados con los valores, principios y normas contenidos en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos signados por los Estados, así como por la jurisprudencia de los Tribunales Internacionales, para lograr su mayor eficacia y protección, convirtiéndose así en clave para lograr la máxima efectividad del goce y ejercicio de los Derechos Humanos.

De igual forma se tomará en cuenta el principio de igualdad y no discriminación, acorde al artículo 1º Constitucional, el cual posee un carácter fundamental para la salvaguarda de todos los derechos humanos, tanto en la esfera internacional como en la interna, al ser principios que salvaguardan valores de importancia vital para la humanidad y que corresponden a principios morales fundamentales, que interesan a todos los Estados y protegen intereses que no se limitan a un Estado o a un grupo de Estados, sino que afectan a la comunidad internacional en su conjunto<sup>42</sup>, por lo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que en la *"actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens"*<sup>43</sup>

Asimismo, este Consejo implementa para el análisis de los hechos y pruebas el "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género" emitido por la Suprema Corte de Justicia<sup>44</sup>, en particular la **sensibilidad a las cuestiones de género**, componente de justiciabilidad que, a partir del contexto,<sup>45</sup> permite entender y visibilizar las particularidades que rodean al caso concreto, y que obliga a quienes participan en el sistema de justicia, a tomar medidas que identifiquen el impacto diferenciado que el género tiene en la vida de las personas.

En el presente caso, como se expondrá más adelante, se actualizó la hipótesis normativa de discriminación con motivo del ejercicio de la **4** de la peticionaria **1** en la relación laboral que sostuvo con la Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente, en virtud de que acontecieron conductas discriminatorias que tuvieron como resultado en un primer momento proporcionarle un trato digno y respetuoso atendiendo a su derecho a vivir una vida libre de violencia, en el presente caso dentro de su espacio de trabajo, y de manera posterior, restringirle la permanencia en su trabajo y negarle la *"estabilidad reforzada"* en el empleo, a lo cual, de acuerdo a su condición de **4** tenía derecho.

<sup>42</sup> Consagrado en los artículos 53 y 64 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969.  
<sup>43</sup> Mediante la Opinión Consultiva OC-24/17, de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24.  
<sup>44</sup> "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género", Suprema Corte de Justicia, noviembre del 2020, visible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ca%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>  
<sup>45</sup> Ibidem, pág. 202. "La sensibilidad ante las cuestiones de género empieza por analizar el contexto; es decir, por entender y visibilizar las particularidades que rodean el caso concreto. Como se expuso anteriormente, la SCJN ha establecido que el contexto se manifiesta en dos niveles: 391 uno objetivo relacionado con el entorno sistemático de opresión que padecen las mujeres, niñas y minorías sexuales; y otro subjetivo que se expresa en el ámbito particular de una relación o en una situación concreta que las coloca en posición de vulnerabilidad."





De igual manera, en la determinación de la presente Resolución por Disposición, se tomarán en cuenta las situaciones de desventaja, criterios nacionales e internacionales respecto a la carga de la prueba, garantizando el análisis en condiciones de igualdad<sup>46</sup> respecto de la existencia de presuntos actos de discriminación dentro del marco de las relaciones de trabajo entablada entre la peticionaria y la PROFEPA, tal cual se analiza conforme a lo siguiente:

**QUINTO. Hechos plenamente acreditados y reconocidos para efectos de la presente Resolución.**

Del análisis de las constancias que integran el expediente este Consejo acreditó:

1. La relación laboral que sostuvo la peticionaria con PROFEPA; al ser un hecho reconocido por la Procuraduría a través de los informes aportados<sup>47</sup>; así como las siete "Constancias de nombramiento y/o asignación de remuneración" emitidas por la PROFEPA a favor de la peticionaria, de las que se desprende que la agraviada ocupó el puesto de [REDACTED] 10 [REDACTED]<sup>48</sup>; asimismo, con el laudo<sup>49</sup> del 17 de octubre de 2023 emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje expediente [REDACTED] 12 [REDACTED] referente al juicio laboral promovido por la peticionaria en contra de la SEMARNAT y PROFEPA, en el que se determinó la reinstalación de la peticionaria a su puesto laboral, así como el reconocimiento de su antigüedad y el otorgamiento de su basificación laboral.

2. E [REDACTED] 4 [REDACTED] de la peticionaria, ocurrido el [REDACTED] 3 [REDACTED]

<sup>46</sup> Sirviendo de criterio orientador al respecto, lo establecido en la tesis número 1a. XCIX/2014 (10a.), cuyo rubro es: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. TODOS LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PAÍS DEBEN IMPARTIR JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", y que sustancialmente establece la obligación de que en la impartición de justicia se haga con perspectiva de género, que constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por estas cuestiones, discriminan e impiden la igualdad.

<sup>47</sup> Mediante el oficio PFFA/5.1/06341 del 13 de julio de 2017 y el oficio PFFA/5.1/00634 del 25 de enero de 2018, remitidos por esa Procuraduría. Documental valorada de conformidad con los artículos 93, fracción I, 95, 96, 199, 200. del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>48</sup> Emitidas en las fechas, con los números y las vigencias siguientes:

- El 9 de mayo de 2014, No. 030/0080/14 y vigencia del 01 de mayo al 31 de diciembre de 2014.
- El 27 de marzo de 2015, No. 030/0090/15 y vigencia del 1 de abril al 30 de junio de 2015.
- El 2 de julio de 2015, No. 030/0167/15 y vigencia del 1 de julio a 30 de septiembre de 2015.
- El 30 de septiembre de 2015, No. 030/0278/15 y vigencia del 1 de octubre a 31 de diciembre de 2015.
- El 22 de diciembre de 2015, No. 005/0007/16 y vigencia del 1 de enero a 31 de marzo de 2016.
- El 29 de marzo de 2016, No. 005/0031/16 y vigencia del 1 de abril a 30 de junio de 2016.
- El 1 de julio de 2016, No. 005/0051/16 y vigencia del 1 de julio a 30 de septiembre de 2016.

Documentales valoradas de conformidad con los artículos 93, fracción II, 129, 130, 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>49</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93 fracción II, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.





conforme los hechos reconocidos por las partes; asimismo, mediante la copia simple del acta de nacimiento de [2] <sup>50</sup> aportada por la agraviada.

3. Que la Procuraduría despidió injustificadamente a [1] el [3] [redacted] con motivo del [4] [redacted] Lo anterior de conformidad con lo establecido en el laudo<sup>51</sup> de 17 de octubre de 2023, emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro del expediente laboral [12] [redacted]

4. Que el [3] [redacted] la Procuraduría despidió a la peticionaria estando dentro del periodo que dicha institución autorizó para que gozara de un horario de [4] en atención al [4] [redacted] Lo anterior de conformidad con el oficio No. PFPA/6/4C.8/0569/16<sup>52</sup> del 10 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Recursos Humanos de la PROFEPA, documento en el que autorizó una hora para salvaguardar el derecho de [4] quedando formalmente establecido su horario de salida a las [6] hrs. y su hora de [4] de las [6] a partir del [3] [redacted]

5. Se acreditó plenamente que a petición de [1] [redacted] su horario laboral fue modificado de las [6] para que tuviera una hora de [4] quedando su horario de las [6] y posteriormente de [6] con una hora de [4] quedando de las [6] Lo anterior de conformidad con las manifestaciones realizadas por la peticionaria en su escrito de 17 de junio de 2017<sup>53</sup> adminiculado con los "reportes de registros<sup>54</sup>" correspondientes a registros de entrada y salida de la peticionaria que fueron aportados por la propia Procuraduría, en los que se establece el horario de la peticionaria como: [6] [redacted]

6. Se acreditó que el horario de [4] autorizado por la Procuraduría para [1] [redacted] no fue respetado, violando el derecho a la alimentación de [5] Lo anterior, se corroboró a través de los "reportes de registros<sup>55</sup>" correspondientes a los registros de entrada y salida de la peticionaria de febrero a septiembre de 2016, aportados por la propia Procuraduría, de los que se desprende que el 18 de agosto de 2016 fue el único día que salió

<sup>50</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93 fracción II, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>51</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93 fracción II, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>52</sup> Documental valorada en términos de lo establecido en los artículos 93, fracción II, 129, 130, 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>53</sup> Documental valorada en términos de lo establecido en los artículos 93, fracción III, 133, 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>54</sup> Documental valorada en términos de lo establecido en los artículos 93 fracción II, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>55</sup> Insertar su valoración correspondiente





a las 6 mientras que en los días restantes su salida fue durante su horario de 4 es decir, entre las 6 o aún después de esa hora, ampliándose su jornada laboral; hecho que se corroboró mediante lo establecido en el laudo<sup>56</sup> de 17 de octubre de 2023, emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro del expediente laboral 12 procedimiento que inició la peticionaria en contra de PROFEPA.

7. Se acreditó plenamente que la peticionaria fue víctima de un trato contrario a su dignidad ante la solicitud de su jefa inmediata, María del Pilar Conzuelo Ferreyra, de exceso de trabajo<sup>57</sup> considerado así en dos momentos diferentes, como sigue:

- Durante su 4 De conformidad con los 16 correos electrónicos<sup>58</sup> compartidos entre María del Pilar Conzuelo Ferreyra y la peticionaria, aportados por la peticionaria a través de su escrito del 01 de agosto de 2017, mediante el que dio respuesta a la vista del informe rendido por la PROFEPA. A través de los que se acreditó que durante su 4 la peticionaria estuvo laborando a distancia, realizando una actividad que se encontraba dentro de sus funciones<sup>59</sup> lo cual fue convalidado por su jefa inmediata al confirmar la recepción y contenido de estos.
- Durante su 4 De conformidad con los "reportes de registros"<sup>60</sup>, correspondientes a los registros de entrada y salida de la peticionaria, aportados por la Procuraduría, de los que se desprende que la peticionaria laboraba durante su 4 por lo que no le fue respetado ese derecho.

b

Lo anterior también de conformidad con el laudo<sup>61</sup> del 17 de octubre de 2023, emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dentro del expediente

<sup>56</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93 fracción II, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>57</sup> El cual de conformidad con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es una medida organizacional que se traduce en una forma de expresión del acoso laboral. María Elena Lugo Garfías, (2017), "Acoso Laboral. Mobbing", Comisión Nacional de los Derechos Humanos, pag. 10. Consultable en: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

<sup>58</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 93 fracción III, 133 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>59</sup> De conformidad con las documentales aportadas por la Procuraduría denominadas "Descripción de funciones del personal eventual 2016" y "Descripción de funciones del personal eventual" valoradas en términos de lo establecido en los artículos 93, fracción II, 129, 130, 202. del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>60</sup> Documentales valorada en términos de lo establecido en los artículos 93 fracción II, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

<sup>61</sup> Documental valorada de conformidad con los artículos 93 fracción II, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación





12 en el que esa autoridad laboral se pronunció respecto al hostigamiento laboral que sufrió la peticionaria.

**SEXO. Análisis de los hechos controvertidos, argumentos y excepciones planteadas, materia de la competencia de este Consejo.**

La PROFEPA manifestó al rendir su informe de Ley, como argumentos de descargo los siguientes:

1. Que la peticionaria no había sido despedida, sino que derivado de que el puesto que ocupó era de carácter "eventual" al fenecer la vigencia de su nombramiento fue que se dio por terminada la relación laboral, hecho que pretendió acreditar mediante la "Constancia de Nombramiento y/o Asignación de Remuneraciones" con número 005/0051/16 emitido por esa Procuraduría a favor de la peticionaria, en el que se desprende que ocupaba el puesto de 10 con una vigencia del 3

Ahora bien, del análisis y valoración de los elementos de los que este Consejo se allegó y de los aportados por las partes, se advierte que fueron emitidas por la PROFEPA siete "Constancias de Nombramiento y/o Asignación de Remuneraciones<sup>62</sup>" a favor de la peticionaria, las cuales contenían una vigencia determinada; sin embargo, al renovarle su nombramiento, la relación laboral se mantuvo de manera continua a partir de 3 lo que permite advertir la permanencia en el empleo de la peticionaria, constancias que desvirtúan la presunta eventualidad hecha valer por la Procuraduría; no obstante, dicha permanencia fue interrumpida con la decisión de PROFEPA de ya no renovarle su nombramiento como lo venía realizando durante más de dos años, terminando con la relación laboral precisamente cuando la peticionaria se encontraba en 4 derivado del 4 circunstancia de la que la Procuraduría tenía pleno conocimiento.

2. La Procuraduría expuso también como argumento toral, la naturaleza de la contratación de la peticionaria, indicando que el puesto que ocupó era de "confianza", por lo que no era titular de estabilidad en el empleo lo cual pretendió acreditar con las referidas siete "Constancias de nombramiento y/o asignación de remuneración" emitidas por la PROFEPA a favor de la peticionaria en el período correspondiente del 3 de las que se desprende que la agraviada ocupó el puesto de 10 asentándose en el apartado de "Tipo de Empleo": "Confianza".

En ese sentido, de las mencionadas "Constancias de Nombramiento y/o Asignación de Remuneraciones" se desprende que dentro del rubro "Denominación" se asentó "Reingreso Personal de Confianza (Plaza Eventual)"; no obstante, a través del oficio

<sup>62</sup> Documentos que adjuntó PROFEPA a su respuesta del 13 de julio de 2017 en vía de informe de ley, a través del oficio PFFPA/5.1/06341.





PFPA/5.1/2C.12.5/00003-17, del 24 de enero de 2020, esa Procuraduría remitió a este Consejo dos "plantillas de personal" de los años 2015 y 2016, correspondientes a la Dirección General Adjunta de Proyectos Estratégicos en la que laboraba la agraviada, de las que se desprende que el tipo de nombramiento asignado a [REDACTED] era de "Mando Medio" y no así de "Confianza", como efectivamente están registradas seis personas más en las mismas plantillas antes referidas, lo que evidencia que la forma de contratación de la peticionaria no era de confianza.

3. Finalmente, la Procuraduría indicó que el puesto de la peticionaria fue creado para la elaboración y termino del Manual de Organización General, por lo que al concluirse el Manual lo que indicó ocurrió en agosto del 2016<sup>63</sup> aunado al fenecimiento de la vigencia de su nombramiento en septiembre de ese mismo año, se dio por terminada la relación laboral, sin que hubiese existido despido alguno. Lo anterior ocurrió sin mayor motivación y más aún sin tomar en cuenta el [REDACTED] lo que como ya se ha descrito era de conocimiento de la Procuraduría.

Para este Consejo no pasa inadvertido el hecho de que de conformidad con los documentos de "Descripción de funciones del personal eventual" y "Descripción de funciones del personal eventual 2016"<sup>64</sup>, mismos que fueron aportados por esa Procuraduría, las actividades asignadas a la peticionaria, además de contener labores específicas para el Manual General de Organización, describen también diversas actividades que involucran de manera general la elaboración, actualización e integración de los "instrumentos de organización" de la PROFEPA.

En esa tesitura, los elementos aportados y argumentos vertidos por la Procuraduría no cuentan con idoneidad para acreditar de manera fehaciente y eficaz sus aseveraciones, toda vez que contrario a ello demostraron lo siguiente:

- Que la peticionaria laboraba bajo una categoría diversa al puesto de confianza, es decir de "Mando Medio"
- Que mantuvo una permanencia en el empleo al renovar la Procuraduría sus nombramientos por más de dos años, por lo que resulta infundado el argumento de la PROFEPA respecto a que "bajo tales condiciones, no gozaba del derecho de permanencia al trabajo" como pretendió hacer valer.
- Que el objeto por el que fue contratada la peticionaria contemplaba también actividades diversas a la elaboración del Manual General de Organización, por lo que aunque dicho instrumento normativo se hubiera emitido, la peticionaria tenía otras funciones asignadas para desempeñar, de tal manera que mediante los elementos aportados y argumentos hechos valer por la Procuraduría, no acreditó de manera fehaciente e indubitable que el objeto de contratación de la agraviada hubiese concluido o fuera insubsistente al momento de terminar la relación laboral.

<sup>63</sup> De acuerdo a lo manifestado por esa Procuraduría vía informe de Ley, mediante el oficio PFPA/5.1/06341 del 13 de julio de 2017, en el que adjuntó copia simple del Manual de Organización General de esa Procuraduría, con fecha de agosto de 2016, sin contener número de registro.

<sup>64</sup> Documentales aportadas por la PROFEPA, a través del oficio PFPA/5.1/06341 del 13 de julio de 2017.





Lo anterior cobra mayor sustento al analizar el contenido del laudo de 17 de octubre de 2023 emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que puso fin al procedimiento laboral promovido por la peticionaria en contra de SEMARNAT y PROFEPA, bajo el número de expediente 12 en el que la autoridad especializada en materia laboral determinó la reinstalación de la peticionaria a su puesto de trabajo y el reconocimiento de su antigüedad a partir del 3 y hasta que fuera física y materialmente reinstalada. De igual forma, respecto a que la peticionaria ocupaba un puesto de confianza esa autoridad laboral, determinó lo siguiente:

*"[...] como quedó establecido, la Secretaría demandada no acreditó que la actora fuera una trabajadora de confianza, debe considerarse a dicha trabajadora como de base. "*

*[El subrayado es propio de este Consejo]*

En consecuencia, del análisis de las constancias que conforman el expediente de queja adminiculado con el multicitado laudo se acredita que:

- La peticionaria era una trabajadora de base y no de confianza.
- Le fue reconocida su antigüedad y no así la presunta eventualidad.
- Al ordenarse la reinstalación se confirmó que el objeto de contratación de la peticionaria se mantuvo vigente al momento de terminar la relación laboral.

Por todo lo anterior, los argumentos de la Procuraduría quedan desvirtuados de manera fehaciente e indubitable.

Ahora bien, no pasa desapercibido para este Consejo que con independencia del tipo de relación laboral que pudiera existir entre las partes o de la naturaleza de la contratación ("base" o "confianza"), atendiendo a los derechos inherentes al 4 de los que era titular la agraviada, entre ellos el de gozar de un tiempo suficiente para ejercer el derecho a la 4 permitía ubicarla bajo la protección del principio de *estabilidad reforzada* en el empleo, el cual esa Procuraduría tenía la obligación de respetar y garantizar a la peticionaria; situación que en el presente caso como ha quedado demostrado no sucedió al no renovar el nombramiento a 1 como 10 como lo venía haciendo desde 3 terminando la relación laboral el 3 es decir durante el periodo que autorizó para que la peticionaria contara con un 4 el cual terminaría el 3 de ese mismo año<sup>65</sup>.

Dados los hechos probados, para este Consejo es imprescindible reiterar como ya se ha pronunciado con anterioridad este Consejo<sup>66</sup> que las mujeres trabajadoras 4

<sup>65</sup> A través del oficio No. PFFPA/6/4C.8/0569/16 del 10 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Recursos Humanos de la Procuraduría.

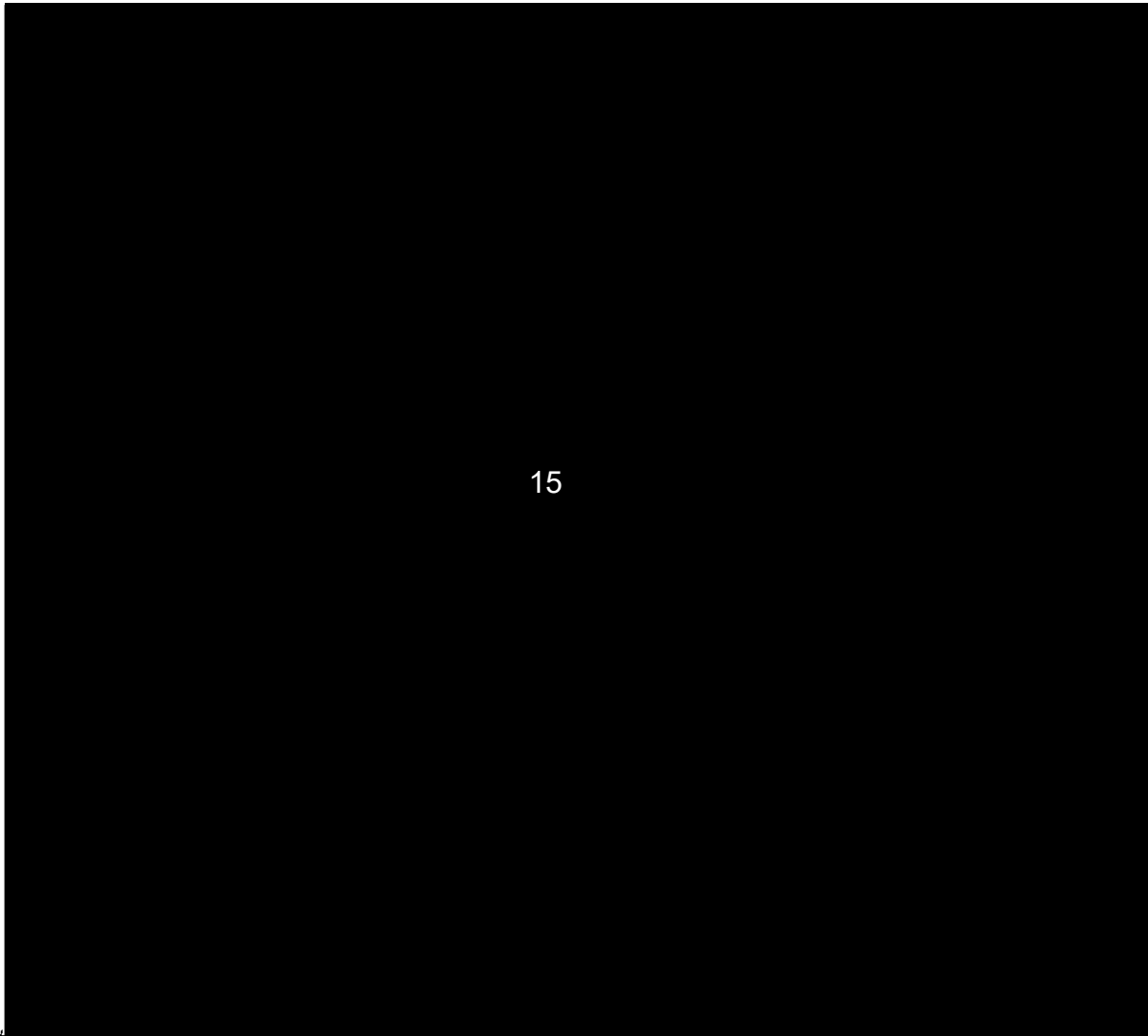
<sup>66</sup> A través de la Resolución por Disposición 1/2019, emitida el 1 de febrero del 2019, disponible en <https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2023/05/Resolucion-01.19.pdf>





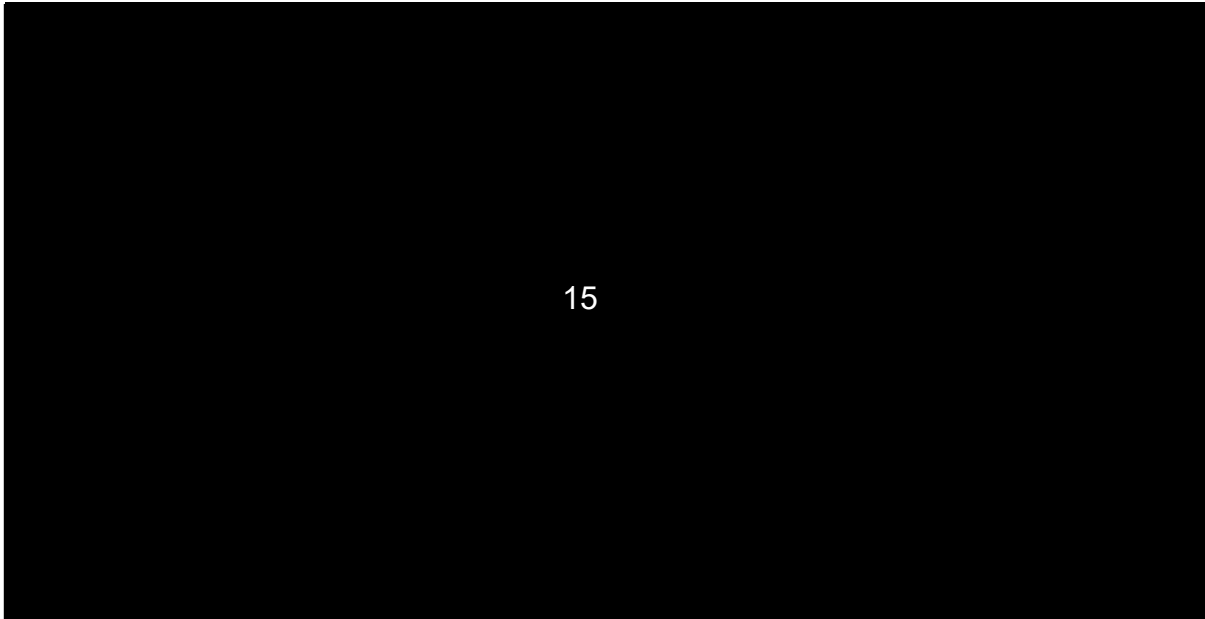
4 tienen derecho a la *estabilidad reforzada* en el empleo, ya que, durante el 4 las mujeres guardan condiciones físicas especiales y enfrentan determinadas necesidades que las coloca en una mayor situación de vulnerabilidad a ellas y a 4 por lo que requieren preservar el ingreso que perciben por las actividades que realizan, además de una mayor protección, pues la pérdida del empleo provoca que tengan que enfrentar su 4 sin contar con un ingreso que les permita afrontar las circunstancias derivadas de ella, poniendo en riesgo de manera injustificada la salud y la condiciones de vida de las mujeres y 4

Sirva de criterio orientador y de manera analógica lo establecido en la Tesis: 15 que a su letra indica:



↓





15

Asimismo, para el caso de mujeres trabajadoras de confianza en situación de  
sirve de criterio orientador la tesis aislada **15** que a la letra dice:

4



15

6





Al respecto y en el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional de Colombia, mediante la sentencia 16 en la que se refirió al *principio de solidaridad en casos de mujeres* 4 el cual implica la no desvinculación de la relación contractual, el cual se encuentra en congruencia con el 4, que indica:

*"[...]sin importar si es un contrato laboral o uno de prestación de servicios, o si el servicio se presta por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado e incluso en el evento de presentarse sustitución patronal, siempre será obligatorio para el empleador no desvincular a la mujer que se encuentre en estado de 4*

*"[...]en donde el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato y que el vencimiento del plazo pactado no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación".<sup>67</sup>*

De los criterios antes transcritos, se desprende que cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación laboral, ciertos grupos de personas tienen derecho a una especial protección respecto a su estabilidad en el empleo, dada la situación de vulnerabilidad en que se encuentran, a fin de que gocen del derecho a la igualdad real y efectiva de oportunidades prevista en la Constitución y en los instrumentos internacionales, como lo es el de las mujeres en 4

Lo anterior, no implica que no se pueda concluir la relación de trabajo al término de su vigencia contractual, lo que los criterios tanto nacionales e internacionales establecen, es que no resulta un motivo racional y proporcional el no renovar una relación laboral al vencimiento del plazo establecido, cuando se trata de mujeres en estado de 4 quienes requieren una especial protección ante la situación de vulnerabilidad de ellas y del producto o de sus 4 al enfrentarse a necesidades dada su condición física y necesidades particulares, conformándose así el llamado "4 en aras de la protección de derechos a la salud, a la vida, al proyecto de vida, el interés superior de la niñez, entre otros, que pudieran afectarse ante tales circunstancias.

Derivado de lo antes expuesto, en el presente caso la PROFEPA como institución del Estado se encontraba obligada a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de la peticionaria y de 4 y en su carácter de empleadora le recaía una carga argumentativa y probatoria aún mayor a la que sería aplicada en un caso común, para ello, este Consejo en atención al derecho de audiencia y debido proceso legal, brindó en diversas ocasiones la oportunidad a la PROFEPA de proporcionar argumentos y elementos probatorios respecto de los motivos objetivos, razonables y proporcionales que en su caso

<sup>67</sup> Sentencia T-069/10, Corte Constitucional de Colombia, numeral 2.2.3.





hubiese tenido para no renovar el nombramiento de la peticionaria para su permanencia en el empleo; aplicando en el presente caso la carga dinámica de la prueba<sup>68</sup>, para determinar que correspondía a la Procuraduría desvirtuar los hechos motivo de la queja referidos por la peticionaria al tener una mejor posición, mejor oportunidad y mejor posibilidad de aportar los elementos pertinentes que obraran en su poder dada su posición de patrón y de autoridad.

No obstante lo anterior, esa Procuraduría se limitó en contestar de manera reiterada los motivos anteriormente analizados para no renovar su nombramiento, argumentos que por sí mismos, no conforman causales objetivas y legítimas, ya que fueron desvirtuados con los elementos de prueba que constan en el expediente, incluido el laudo del 17 de octubre de 2023, emitido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en su carácter de autoridad especializada en la materia, al determinar que el motivo por el que la PROFEPA despidió a la peticionaria fue derivado del [REDACTED] 4 precisando que:

1. La peticionaria fue víctima de un despido ilegal por motivos vinculados directamente con el [REDACTED] 4 en específico con el derecho a un tiempo suficiente para [REDACTED] 4 determinando que lo anterior fue una violación al principio de no discriminación.
2. A través de la separación injustificada del empleo encontrándose la agraviada en [REDACTED] 4 y al quedar acreditado ante esa Quinta Sala que el horario proporcionado para ello no le fue respetado, se materializó una conducta de discriminación por género.
3. El despido injustificado como acto de discriminación hacia la peticionaria, no le permitió que gozara de una estabilidad económica y social; de su derecho a la seguridad social y por consiguiente al de salud, tanto de ella como de [REDACTED] 4 posicionándola en una situación de vulnerabilidad.
4. Con el despido ilegal se generó un daño a la dignidad y proyecto de vida de la peticionaria, así como de [REDACTED] 5

Asimismo, se destaca que dentro del procedimiento de queja tramitado ante este Consejo, no aportó los elementos suficientes e idóneos que proporcionaran de manera robusta las razones objetivas y proporcionales para negarle a la peticionaria la continuidad en el empleo, y que a pesar haber tenido la oportunidad procesal para ello no aportó una fundamentación y motivación reforzada, conforme al máximo estándar de procuración del principio de igualdad de trato y oportunidades, en la protección y continuidad de la relación laboral, por el contrario quedó probada una conducta unilateral de la PROFEPA en la que

<sup>68</sup> Sirva como orientador lo sostenido en la tesis de la SCJN III.3o.T.9 L (10a.), con el rubro es: "CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. ESTÁ PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CONSISTE EN DISPENSAR DEL DÉBITO PROBATORIO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR Y TRASLADARLO AL PATRÓN (REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 4 DE ENERO DE 1980)."





no se consideraron los derechos humanos de la peticionaria, su género, su [redacted] 4 [redacted] y su evidente estado de vulnerabilidad.

Por lo anterior, este Consejo comparte el criterio sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto a las vulneraciones sufridas por la peticionaria por parte de PROFEPA, es decir, que esa autoridad la despidió de manera injustificada con motivo de sus responsabilidades familiares, inherentes al [redacted] 4 [redacted]

En ese sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado al respecto:

*"[...] la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, lo cual implica que las razones utilizadas por el Estado para realizar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva."<sup>69</sup>*

Tal criterio ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual se advierte de la reseña del Amparo Directo en Revisión 3708/2016, al sostener que:

*"el artículo 1º de la Constitución Federal exige a las autoridades el combate de toda situación que pudiera implicar discriminación en una sociedad democrática e igualitaria, por ende, ante la presencia de un argumento en el que se indique que existió alguna situación de esta índole, [...] están obligados a dar una fundamentación y motivación reforzada, la cual implica que no basta una cita en forma mínima de los fundamentos de la resolución, sino que se trata de una exigencia que se presenta cuando se emiten actos que pueden afectar derechos fundamentales sujetos a protección especial; de ahí que, dados los valores implicados, es indispensable que el órgano de amparo razone pormenorizadamente los motivos y fundamentos de tal decisión"*

Por lo antes expuesto, se acreditó de manera fehaciente e indubitable que la PROFEPA despidió de manera ilegal e injustificada al [redacted] 1 [redacted] lo anterior con motivo del [redacted] 4 [redacted]

Por otra parte, respecto al hostigamiento laboral al que hizo referencia la peticionaria, precisando que lo recibió por parte de su jefa directa María del Pilar Conzuelo Ferreyra estando en funciones como Directora General Adjunta de esa Procuraduría, consistente en solicitarle que realizara actividades laborales durante su [redacted] 4 [redacted] misma que fue autorizada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la cual tuvo lugar del [redacted] 3 [redacted] asimismo, al no permitirle tomar su segundo periodo vacacional y no respetar su [redacted] 4 [redacted] teniendo que laborar durante ese tiempo, se destaca que esa Procuraduría se limitó a señalar lo siguiente:

<sup>69</sup> "Caso Gonzales Lluy vs. Ecuador", Sentencia de 1 de septiembre de 2015, p. 257.





“No es un hecho propio de esta Dirección, por lo que ni se afirma ni se niega si le fue requerido trabajo durante su [redacted] 4 [redacted]...”

Es decir, no ofreció ningún argumento ni elemento probatorio que permitiera desvirtuar lo dicho por la peticionaria sobre ese punto, por lo que del análisis de las constancias que integran el expediente, se acredita lo siguiente:

1. En cuanto a que le fue solicitado a la agraviada que laborara durante su [redacted] 4 [redacted] se establece que de conformidad con las constancias que aportó la peticionaria consistentes en 16 impresiones de correos electrónicos<sup>70</sup> compartidos entre la agraviada y [redacted] 1 [redacted] correspondientes a los días 12, 18, 24, 26 de noviembre de 2015; 10, 12, 14, 18, 20, 25, 27 de enero y 2 de febrero de 2016, se desprende que la peticionaria estuvo informando a su jefa directa respecto de las publicaciones de instrumentos normativos en el Diario Oficial de la Federación, que pudieran incidir en las atribuciones de la PROFEPA, actividad que se encuentra evidenciada en los documentos de “Descripción de funciones del personal eventual” y “Descripción de funciones del personal eventual 2016”<sup>71</sup>, con los que se corroboró que era una actividad que tenía encomendada la peticionaria, al disponer en su contenido:

[redacted] 7 [redacted]

De tal manera, se encuentra plenamente acreditado que la peticionaria tuvo que laborar durante su [redacted] 4 [redacted] al comprobarse que estuvo realizando una actividad que estaba integrada dentro del objeto de su contratación, lo cual permite confirmar el dicho de la peticionaria respecto a que por petición de su jefa inmediata [redacted] 4 [redacted] del Pilar Conzuelo Ferreyra, se vio obligada a seguir laborando durante su [redacted] 4 [redacted] sin que la PROFEPA proporcionara prueba alguna en contrario.

2. Respecto a que no se le permitió tomar vacaciones, se precisa que de acuerdo con el “Volante de Justificación” remitido por la Procuraduría<sup>72</sup>, documento elaborado el 5 de septiembre de 2016, se establece que los días 23, 24, 29, 30, 31 de agosto, así como 1 y 2 de septiembre le fueron autorizados como parte del primer período, sin que en dicha constancia se precise a qué año corresponde.

<sup>70</sup> Documentales aportadas por la peticionaria a través de su escrito del 01 de agosto de 2017, mediante el que dio respuesta a la vista del informe rendido por la PROFEPA,

<sup>71</sup> Documentales aportadas por la PROFEPA, a través del oficio PFFA/5.1/06341 del 13 de julio de 2017.

<sup>72</sup> Documento que adjuntó a su informe de Ley el 13 de julio de 2017 a través del oficio PFFA/5.1/06341.





Aunado a lo anterior, de conformidad con el laudo del 17 de octubre de 2023, se condenó a la Procuraduría a los pagos correspondientes por concepto de vacaciones relativas al primer periodo del año 2016 y por concepto de la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al segundo periodo del año 2016.

De lo antes expuesto, se desprende que la prueba aportada por la Procuraduría, no es suficiente para desvirtuar lo manifestado por la peticionaria y por el contrario el laudo de referencia hace prueba plena al corroborar el dicho de la agraviada al haber condenado a la PROFEPA a través de SEMARNAT, al pago de vacaciones correspondientes a los periodos antes señalados, estableciendo con puntualidad la autoridad laboral, que efectivamente *"la demandada no demostró con prueba alguna que la trabajadora haya disfrutado de sus vacaciones durante esos días, ni que le haya cubierto su pago"*.

3. En cuanto a que no le fue respetado el [redacted] 4 a la agraviada, este Consejo advierte que de conformidad con el oficio No. PFPA/6/4C.8/0569/16, del 10 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Recursos Humanos de la Procuraduría, le fue autorizada a la peticionaria una [redacted] 4 asimismo, de conformidad con los "Reportes de Registros"<sup>73</sup>, emitidos por la Dirección General de Administración de la PROFEPA, correspondientes a los periodos del 1 de enero al 31 de diciembre del 2015 y del 01 de enero al 31 de diciembre del 2016, se advierte que [redacted] 1 tenía un horario laboral de [redacted] 6 horas durante el 2015, y de 09:30 a 17:30 horas, durante el 2016 con una [redacted] 4 de [redacted] 6 no obstante, de estos registros se desprende que el único día que la agraviada registró su salida a las [redacted] 6 horas fue el 18 de agosto de 2016, mientras que los demás días su salida fue durante su [redacted] 4 es decir, entre las [redacted] 6 horas, o incluso posterior a esa hora, lo que demuestra que la Procuraduría no respetó su hora de salida y de [redacted] 4

J

Robustece lo anterior que de acuerdo con el multirreferido laudo del 17 de octubre de 2023, se acreditó en el procedimiento laboral *que la actora sí laboró con posterioridad a las [redacted] 6 y que durante su [redacted] 4 la actora sí laboraba diariamente después de las [redacted] 6* de lo que se desprende que la peticionaria estuvo trabajando después de su horario laboral sin remuneración alguna y durante su [redacted] 4 lo cual denota que no le fue respetado su derecho a tener un tiempo suficiente para atender las necesidades [redacted] 4 derivadas del [redacted] 4 recibiendo un trato contrario a su dignidad por parte de la Procuraduría.

Lo anterior cobra sustento con lo establecido por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; así como por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al manifestar respecto al hostigamiento y acoso laboral que:

*[...] tomando en consideración que la Secretaría demandada se abstuvo de acreditar con medio de convicción alguno que la actora haya sido objeto de*

<sup>73</sup> Documentales valoradas de conformidad con los artículos 93 fracciones I y II, 95, 96, 129, 130, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles





hostigamiento laboral o discriminación por razón de género o por su [redacted] 4 [redacted] y que no incurrió en hostigamiento o acoso laboral en perjuicio de la actora, resulta procedente CONDENAR al titular de SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES a pagar a la actora [redacted] 1 [redacted] la cantidad de [redacted] 13 [redacted] por concepto de indemnización por la reparación del daño moral derivado del hostigamiento laboral del que fue objeto.

En virtud de todo lo antes expuesto, este Consejo reitera que comparte el criterio del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje Colegiado, toda vez que se acreditó plenamente que la peticionaria fue víctima de hostigamiento y/o acoso laboral, al ser víctima de una serie de actos y comportamientos hostiles consistentes en tener que trabajar durante su [redacted] 4 [redacted] y al laborar a distancia durante su [redacted] 4 [redacted] y que además de ello dichas conductas culminaron con su despido motivado por el [redacted] 4 [redacted]. Lo que denota de manera clara y patente que esa Procuraduría a través de quien en ese momento fungía como Directora General Adjunta y jefa directa de la peticionaria ejerció actos contrarios a su derecho a un trabajo digno y a vivir una vida libre de violencia dentro de su espacio laboral.

En ese sentido es pertinente retomar como criterio orientador la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia, que a la letra dice:

**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical





ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Por lo antes expuesto, se advierte que en el presente caso se actualizó la hipótesis normativa de discriminación con motivo del [redacted] 4 [redacted] de la peticionaria, en virtud del despido ilegal e injustificado del que fue víctima por parte de la PROFEPA, así como por el trato que recibió de quien en ese momento era su jefa directa.

Tales acciones carentes de justificación y proporcionalidad generan un impacto diferenciado cuando se trata de una mujer que cuando se trata de un hombre, sobre todo en una mujer que [redacted] 4 [redacted] y posterior [redacted] 4 [redacted]. El impacto económico que significa la [redacted] 4 [redacted] conlleva erogaciones, no sólo respecto a la mujer sino también, para el [redacted] 4 [redacted] convirtiéndose en necesidades cuantitativas y cualitativas mayores al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el [redacted] 4 [redacted] y que inciden en el seno familiar, ya sea monoparental o con ambos progenitores; más aún cuando son cabeza de familia o son parte de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud, de ahí que desde el ámbito nacional como internacional se considere necesario aplicar una especial protección conocida como *fuero de [redacted] 4 [redacted]* para las [redacted] 4 [redacted] durante un periodo de tiempo razonable antes y después [redacted] 4 [redacted] que exige una mayor y particular protección por parte del Estado en pro de su mínimo vital.

De tal manera que para este Consejo queda **plenamente acreditada la conducta de discriminación realizada por esa Procuraduría en agravio de [redacted] 1 [redacted]** como víctima directa, consistente en despedirla con motivo del [redacted] 4 [redacted] y ejercer un trato contrario a la dignidad de la peticionaria, vulnerando sus derechos al trabajo, a la seguridad social, a la salud, a la igualdad y no discriminación y a vivir una vida libre de violencia. Asimismo, dicha conducta tuvo **como consecuencia la vulneración de los derechos a la alimentación, seguridad social y salud [redacted] 5 [redacted]** de la agraviada como víctima indirecta.

**SEPTIMO. Conducta discriminatoria y nexo causal.**

Es importante señalar que las vulneraciones a los principios de igualdad y no discriminación en perjuicio de la peticionaria por parte de la PROFEPA, se presentaron en una modalidad<sup>74</sup> respecto a la igualdad sustantiva:

A) Por el hostigamiento y acoso laboral que ejerció la Procuraduría Federal de

<sup>74</sup> Al respecto consúltense lo establecido en la jurisprudencia en materia constitucional número 1a./J.126/2017 (10a.), cuyo rubro es: "DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES. El citado derecho humano, como principio adjetivo, se configura por distintas facetas que, aunque son interdependientes y complementarias entre sí, pueden distinguirse conceptualmente en dos modalidades: 1) la igualdad formal o de derecho; y, 2) la igualdad sustantiva o de hecho [...]"





GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Protección al Medio Ambiente a través de quien en ese momento fungía como su Directora General Adjunta, [redacted] 1 en contra de la peticionaria, consistente en solicitarle que laborara a distancia durante su [redacted] 4 [redacted] y el que no se respetara su [redacted] 4 espacio importante para [redacted] 4 y en el que tenía que trabajar incluso sin la remuneración de horas extras.

- B) Al despedirla de manera injustificada, negándole la continuidad y permanencia en su trabajo en virtud de su [redacted] 4 al encontrarse en [redacted] 4 esto a pesar de que como quedó establecido en la presente Resolución, las mujeres tienen una especial protección en forma previa y posterior [redacted] 4 por ello, la simple terminación de la vigencia del nombramiento o la naturaleza del puesto, no actúan en sí mismas como justificación para no continuar con la relación laboral, pues la PROFEPA estaba obligada a considerar el caso particular y revisarlo bajo la perspectiva de género, enfoque diferencial y un estándar de protección de derechos humanos de las mujeres, en virtud de su pertenencia a un grupo en situación de vulnerabilidad.

**Nexo causal:**

Los hechos acreditados en el presente expediente constituyeron una afectación directa del derecho a la igualdad y al principio de no discriminación cometidos por la PROFEPA, en agravio de la peticionaria, en tanto que:

- A) La PROFEPA por conducto de su Directora General Adjunta y jefa ejerció hostigamiento y acoso laboral, de manera vertical ascendente en contra de la peticionaria durante su [redacted] 4 ya que quedó probado que durante ese período trabajó a distancia; asimismo, debido a que no le fue respetado su [redacted] 4 (**primera conducta desplegada**), identificando que este tipo de violencia tiene el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la peticionaria<sup>75</sup>, vulnerando así su derecho a gozar de un trabajo digno libre de violencia y por consiguiente libre de discriminación (**efecto**), con motivo de sus responsabilidades familiares en atención al ejercicio de su maternidad (**nexo causal**).
- B) La PROFEPA, terminó la relación laboral con la peticionaria (**segunda conducta desplegada**), sin una razón objetiva ni proporcional, en abierta contravención a su derecho al trabajo, a la no discriminación y a la estabilidad reforzada a la que tenía derecho (**efecto**), con motivo de sus responsabilidades familiares en particular al [redacted] 4 (**nexo causal**).



<sup>75</sup> Como ya se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la siguiente Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) emitida por la Primera Sala. **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**



20 AÑOS  
ABRAZANDO  
LA DIVERSIDAD



2024  
FELIPE CARRILLO  
PUERTO



Lo que tuvo como consecuencia la vulneración a otros derechos tanto de la persona peticionaria como de **5** como se desarrolla en el apartado OCTAVO de la presente Resolución.

**Consideraciones sobre el derecho a la igualdad, a la no discriminación y al principio de estabilidad reforzada en los casos en que se involucra a una mujer en **4****

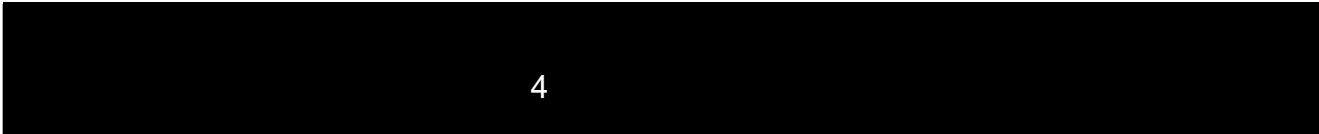
Este Consejo Nacional, reitera que la asignación de roles sociales entre mujeres y hombres trae aparejada en muchas ocasiones la carga de responsabilidades aún mayores para un sexo y/o género con respecto a otro; por lo que todo tipo de relaciones se encuentran permeadas por esta construcción social; siendo también el caso de las relaciones laborales, independientemente de la naturaleza contractual que las rija, las cuales producen y reproducen situaciones de discriminación en perjuicio de las mujeres al ejercer su derecho a la **4** tal como aconteció con la agraviada en el presente caso, al no dar continuidad a la relación laboral en virtud de sus responsabilidades familiares derivadas del **4** al encontrarse en **4** situación cuyo ejercicio y tutela especial reviste una importancia relevante para la sociedad, en tanto que implica la propia posibilidad de relevo generacional, pues el sustento que deviene de las actividades remuneradas de la mujer sostiene a su vez el desarrollo inicial de la persona por **4**

En México, históricamente el **4** han sido una de las principales causas de discriminación, particularmente en el ámbito laboral; ya que es una práctica regular exigir a las mujeres **4** como requisito para lograr ser contratadas, o bien, al ser despedidas por motivo de **4** afectando en consecuencia también el interés superior **4**


En ese sentido resulta pertinente señalar que entre los años de 2012 y junio de 2018, este Consejo, abrió 2,580 expedientes de actos de discriminación vinculados con mujeres, 74% de ellos contra personas particulares. De ellos, el 73% se dieron en el mundo laboral; teniendo el 32%; es decir, un tercio de las quejas tuvieron como causa de discriminación el **4**<sup>76</sup>

<sup>76</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, et. al., "Ficha temática mujeres", 2017, disponible en línea: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica\\_Mujeres.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_Mujeres.pdf). Instituto Nacional de las Mujeres, "Violencia de género. Violencia contra las mujeres", Sistema de Indicadores de género INMUJERES, 2020, p.03, disponible en línea [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia\\_2016.pdf](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf),






En un estudio elaborado para la Dirección Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, se muestra una encuesta realizada en los países del G20 en la que participaron más de 9,500 mujeres, el 44% de ellas señalaron que el problema más frecuente de discriminación laboral es el de la conciliación de la vida laboral y familiar, mientras que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es el segundo problema que identifican. Finalmente, se apuntó que uno de los motivos que impactan en las brechas salariales es la segregación laboral; ya sea vertical (techo de cristal) u horizontal.<sup>77</sup>

Es por ello que para alcanzar y acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer, los Estados están obligados a implementar acciones afirmativas o medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre, es decir, se trata de medidas que les permitan gozar de sus derechos humanos y libertades fundamentales, así como realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas, teniendo claro que sólo cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato<sup>78</sup>, y es por ello que cobra sentido, que todas las autoridades tienen la obligación convencional y constitucional de incorporar la perspectiva de género, a través de medidas legislativas, políticas públicas, medidas judiciales y administrativas, y adoptar las acciones necesarias para reducir las brechas de desigualdad y discriminación estructural que históricamente han sufrido algunas personas o grupos, como es el caso de la mujeres y en especial las que prestan sus servicios a cambio de una remuneración, independientemente de la naturaleza civil o laboral de ello, estando  a fin de alcanzar una verdadera igualdad sustantiva o de hecho entre el hombre y la mujer.<sup>79</sup>



Por lo que se reitera que el motivo del despido de la peticionaria debía obedecer a razones legítimas y excepcionales, como pudiera ser una falta considerada grave o la desaparición o la cesación de la PROFEPA; situación que en el presente caso no aconteció tal y como quedó plenamente acreditado con la reinstalación a su puesto de trabajo, determinada en el laudo del 17 de octubre de 2023 emitida por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que se acreditó plenamente el acto de discriminación en agravio de  1

**OCTAVO. Derechos humanos vulnerados.**

<sup>77</sup> Dorantes Gómez, María Antonieta, "Teorías Feministas", en Perspectiva de género, Una visión multidisciplinaria, Dorantes Gómez, María Antonieta et. al. Torres Velázquez, Laura Evelia, Coords.), UNAM, 2011, p. 23.

<sup>78</sup> Recomendación General No. 25 de la CEDAW, artículo 4, párrafos 1 y 2.

<sup>79</sup> Recomendación Número No. 20 del Comité de DESC sobre "La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)", artículo 8, inciso b).





Los hechos acreditados en el presente caso cometidos por la PROFEPA vulneraron en detrimento de la peticionaria y de 5 los siguientes derechos humanos:

**Derecho a la igualdad y no discriminación:**

El derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación son complementarios. El primero tiene una connotación positiva al garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos. El segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas que puedan limitar o restringir sus derechos humanos, siendo este un "principio" en tanto debe ser transversal a todos los derechos humanos y es, al mismo tiempo, un "derecho llave o de acceso" para poder ejercer otros derechos.<sup>80</sup>

Las conductas acreditadas ocasionaron la vulneración del derecho a la no discriminación de la peticionaria, derecho del cual se deriva la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad de las personas, como lo establecen los artículos 1º, párrafo quinto y 4º, párrafo primero de la Constitución; 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2 numeral 1 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; 2 numeral 2, 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"; 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; 6 inciso a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"; 1, 2 y 3 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y 1, 2 y 5º fracción II y III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Destacando lo establecido por el artículo 5º fracción II y III, de *Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*, que señala:

*"[...] Se entenderá por... Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;"*

*Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del*

<sup>80</sup> "Política de Igualdad de Género, no discriminación, inclusión, diversidad y acceso a una vida libre de violencia 2020-2024" Comisión Nacional de los derechos humanos.





*hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;*

Igualmente se retoma esa prohibición en el artículo 4 de la LFPED; cuyo artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, de la citada ley define la discriminación en los términos siguientes:

*"[...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: [...] responsabilidades familiares [...]"*

Por su parte, la Ley en su artículo 9, fracción III, señala como discriminación aquella acción que por cualquier motivo tenga por resultado:

*"III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;"*

En el mismo sentido se encuentra la *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*, de la cual México forma parte y, por lo tanto, es de observancia obligatoria para todas las autoridades del país. Dicha Convención adoptada en el marco del Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos establece en su artículo 2º:

*"Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada."*

Es decir, este novísimo instrumento de la mayor importancia regional reconoce la obligación de los Estados para proteger a las personas de toda forma de discriminación que cometan las autoridades, y/o las particulares, así como prohibir y sancionar las manifestaciones de discriminación con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para las personas o grupos, que históricamente han sido puestas en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las

4

4





En el presente caso se vulneró el derecho a la igualdad y no discriminación de la peticionaria debido al trato que recibió contrario a su dignidad por parte de la PROFEPA, a través de la Directora General Adjunta y jefa directa consistente en el hostigamiento y acoso laboral del que fue víctima como ha quedado precisado. Asimismo, derivado del despido realizado por esa Procuraduría en su agravio con motivo de sus responsabilidades familiares como [REDACTED] 4 [REDACTED]

**El derecho al trabajo digno y decoroso:**

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo y a la protección contra el desempleo; además de reconocer el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo donde se garantice su dignidad, el goce de éste sin distinciones de ninguna especie y bajo un enfoque de respeto a sus derechos humanos.

El trabajo digno es aquél en el que la persona pueda contar con las prerrogativas mínimas de respeto a su dignidad y de igualdad, es un derecho reconocido para toda persona en el artículo 123 Constitucional; es además el medio a través del cual las personas acceden a un ingreso económico que les permite un nivel de vida adecuado y el desarrollo de su proyecto de vida; asimismo, es un canal y prerrequisito de otros derechos que se efectivizan a través de una relación laboral, tales como la seguridad social y la salud por lo que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, la autonomía y la igualdad.

En la Observación General 18, sobre el derecho al trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas establece que:

*“El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento.”*

La decisión de despedir a una mujer con motivo de sus responsabilidades familiares, en el caso en concreto, derivado de las obligaciones inherentes a la [REDACTED] 4 [REDACTED] refleja las barreras a las que se enfrentan las [REDACTED] 4 [REDACTED] trabajadoras para acceder a un trabajo digno y decente en igualdad de oportunidades y con la confianza de generar estabilidad laboral, ya que se ven obligadas a cargar con un estereotipo basado en cubrir un rol de género en el ámbito familiar que difícilmente puede congeniar con un adecuado desempeño en el





ámbito laboral, por lo que es de suma importancia dar paso a una visión de corresponsabilidad laboral, familiar y personal<sup>81</sup> que permitan generar prácticas y ambientes laborales en términos de igualdad, inclusión y no discriminación, como lo establece la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación:

*"Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios."*

El derecho al trabajo esta previsto en los artículos 5º primer párrafo y 123 primer párrafo de la Constitución; 1, 23 numerales 1 y 3 de la Declaración Universal de los Derechos de los Derechos Humanos; 6, numeral 1, y 7, inciso a), numeral II, del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"; 6 numeral 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"; XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y 11 numeral 1 incisos a), b), y c) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido mediante la tesis aislada 1a. CCCLIV/2014 (10a.) que:

**"DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA."** *"La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último*

<sup>81</sup> "Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios." Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (Conapred), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), et. al. (2015), NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y No Discriminación.





*párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada."*

En la presente Resolución se acreditó la vulneración del derecho al trabajo, toda vez que la peticionara fue despedida de manera injustificada con motivo de sus responsabilidades familiares derivadas del [redacted] 4 [redacted] sin considerar que se encontraba en un momento de agravada vulnerabilidad al ser [redacted] 4 [redacted] por lo que resultaba imprescindible mantener los ingresos económicos y prestaciones inherentes a la relación laboral que sostenía con PROFEPA, a fin de mantener un nivel de vida adecuado tanto para ella como para [redacted] 5 [redacted] así como el desarrollo de su proyecto de vida.

b

**Seguridad Social:**

En virtud del principio de interdependencia de los derechos humanos al negarle la permanencia en el empleo a la peticionaria, la autoridad vulneró otros derechos inherentes a la relación laboral como el derecho a la seguridad social y por consiguiente el derecho a la salud, resultando imprescindibles para toda persona; sin embargo, ante las circunstancias de [redacted] 4 [redacted] de la peticionaria el efecto se agravó, al privarla de servicios médicos en los que pudiera continuar con el seguimiento de su recuperación completa derivado del [redacted] 4 [redacted] al ser su principal dependiente.

El derecho a la seguridad social se encuentra previsto en el artículos 2, fracción I, por analogía el artículo 2 de la Ley del Seguro Social, artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 9 y 10 numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 11, numeral 1, inciso e) y artículo 12, numeral 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Sirve de precepto orientador el artículo 2 de la Ley del Seguro Social que establece la finalidad de la seguridad social:





*"[...]tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado."*

Por otra parte, el artículo 2, fracción I y el artículo 3, fracción I, inciso b de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, establecen lo siguiente:

*"Artículo 2. La seguridad social de los Trabajadores comprende:*

*I. El régimen obligatorio*

*Artículo 3. Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros:*

*I. De salud, que comprende:*

*[...]  
b)*

4

Aunado a lo anterior, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Observación general No. 19. *El derecho a la seguridad social (artículo 9)*, señala que este derecho humano:

*"incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, 4 accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo."*

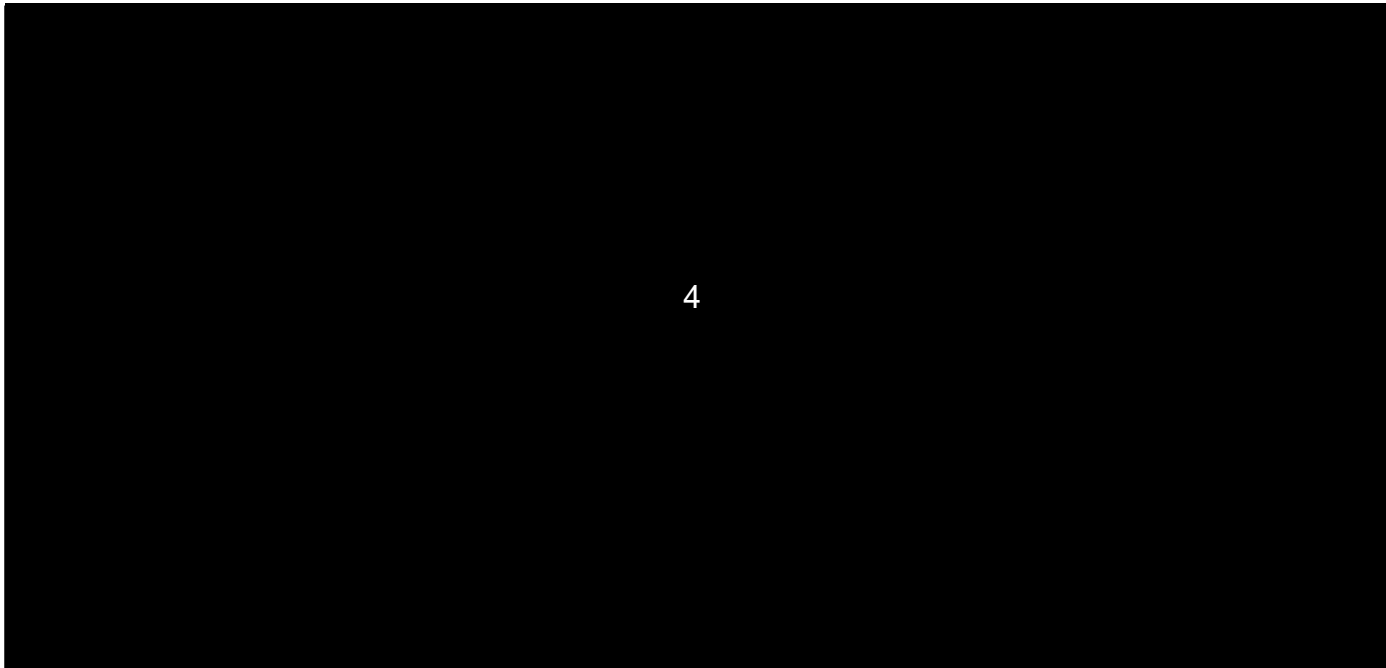
Se vulneró el derecho a la seguridad social de la peticionaria al perder esa prestación laboral derivado del despido injustificado del que fue víctima.

### **Derecho a la Salud:**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que la salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio adecuado de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente, entendida la salud, no sólo como la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también a un estado completo de bienestar físico, mental y social, derivado de un estilo de vida que permita alcanzar a las personas un balance integral.<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Corte IDH. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349, Párrafo 118.





Asimismo, el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es armónico al precepto normativo antes referido.

Por lo antes expuesto, se establece que en el presente caso el derecho a la salud abarca el garantizar una [redacted] 4 de la peticionaria a través de la [redacted] 4 respetando el horario designado para tal actividad; asimismo, mediante el acceso de la peticionaria a los servicios médicos a través de los que daría seguimiento y continuidad a su recuperación completa [redacted] 4

No obstante, PROFEPA despidió injustificadamente a la peticionaria, ocasionado que perdiera las prestaciones de seguridad lo que afectó directamente al derecho a la salud de ella como de [redacted] 4 derecho protegido mediante el artículo 4º, párrafo cuarto de la Constitución Política, el artículo 1º y 2º de la Ley General de Salud, artículo 25, numerales 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 12, numeral 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículo 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en su Observación General No 14 *El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud*, indicó:

*"La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. [...]"*





*El derecho a la salud no debe entenderse como un derecho a estar sano. El derecho a la salud entraña libertades y derechos. [...] entre los derechos figura el relativo a un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud.<sup>163</sup>*

Asimismo, es de destacar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado sobre el derecho a la salud, en los siguientes términos:

*“El Tribunal ha precisado que la obligación general se traduce en el deber estatal de asegurar el acceso de las personas a servicios esenciales de salud, garantizando una prestación médica de calidad y eficaz, así como de impulsar el mejoramiento de las condiciones de salud de la población.<sup>164</sup>*

**Derecho a vivir una vida libre de violencia:**

El Comité CEDAW, ha declarado que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación hacia las mujeres por su propia condición de mujer, que las afecta de forma desproporcionada, y que restringe de forma grave su capacidad para disfrutar de los derechos y libertades en igualdad con los hombres<sup>85</sup> violencia que las afecta a lo largo de todo su ciclo de vida.

La violencia de género en el ámbito laboral es algo con lo que las mujeres viven constantemente desde el momento en que se postulan para un empleo hasta que lo obtienen, ya que para muchas empresas e instituciones el ser mujer puede llegar a convertirse en un “problema” debido que [redacted] 4 y al [redacted] 4 se pueden convertir en un obstáculo para el patrón.

Mediante datos arrojados en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 se desprende que en el centro de trabajo, las principales personas agresoras reportadas a lo largo de la vida laboral fueron las y los compañeros (34.2%), seguido por las y los jefes o patrones (21.7%) y las y los supervisores, capataces o coordinadores (10.7%). Mientras que de octubre de 2020 a octubre de 2021 las principales personas agresoras reportadas fueron las y los compañeros de trabajo (36.6%), seguido por las y los jefes o patrones (17.5%) y los clientes (15.4%).

La violencia contra la mujer en el ámbito laboral refuerza su exclusión del espacio profesional. Este tipo de violencia afecta negativamente las posibilidades de las mujeres para obtener recursos por cuenta propia y limita su capacidad de decisión autónoma. En ese sentido, el artículo 3 Bis de la Ley Federal de Trabajo brinda un precepto orientador

<sup>83</sup> Organización de las Naciones Unidas, Observación General No. 14. “El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud.” Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 22º periodo de sesiones, 2000, p. 1 y 8.

<sup>84</sup> Corte IDH. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349., Párrafo 118.

<sup>85</sup> Comité de la CEDAW, Recomendación General N° 19, 1992. Pág. 75.





respecto al hostigamiento laboral al definirlo como:

*“el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”*

De conformidad con el artículo 1º de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará”, define la violencia de la siguiente manera:

*“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”*

Asimismo, el artículo 11 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la violencia laboral de la siguiente manera:

*“Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el [REDACTED] 4 [REDACTED] previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”*

Ahora bien, en los artículos 3, 4, incisos b y e, y el 6, inciso a) de la Convención antes referida, establece lo siguiente:

*Artículo 3. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*Artículo 4. Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

*b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; [...]*

*e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; [...]*

*Artículo 6*

*El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

*a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación [...]*





Al respecto, los artículos 10 numeral 2 del *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*; 11 numeral 2 de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW)*; 4 inciso e) y 9 de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar o Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"*; 10, numeral 2, de la *Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*<sup>82</sup>; 3º de la *Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*<sup>83</sup>, protegen el derecho de las mujeres trabajadoras a ejercer la maternidad, 24, numeral 1 y 2 b) y d) de la Convención sobre los Derechos del Niño.

En este orden de ideas, se establece que del análisis de los hechos acreditados se demostró la vulneración hacia la peticionaria de su derecho a vivir una vida libre de violencia, para el caso en concreto dentro del ámbito laboral realizada por la PROFEPA al solicitarle que trabajara durante su [REDACTED] 4 al no respetar su [REDACTED] 4 durante su jornada laboral, para finalmente ser despedida ilegalmente con motivo de sus responsabilidades familiares derivadas del [REDACTED] 4 acciones contrarias a la dignidad de la agraviada. Asimismo, no pasa desapercibido que la autoridad especializada determinó que la peticionaria fue víctima de hostigamiento de carácter laboral, lo cual constituyó violencia laboral.

**Derecho al proyecto de vida:**

La Corte IDH ha expresado que *"el daño al proyecto de vida, entendido como una expectativa razonable y accesible en el caso concreto implica la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal, en forma irreparable o muy difícilmente reparable. Así, la existencia de una persona se ve alterada por factores ajenos a ella, que le son impuestos en forma injusta y arbitraria"*<sup>86</sup>. Dichos menoscabos, y su gravedad para el desarrollo y existencia de la persona víctima de violaciones de derechos humanos, han sido observados como daños al "proyecto de vida"<sup>87</sup>, la misma Corte ha precisado lo siguiente:

*"la grave alteración del curso que normalmente habría seguido la vida..., impidiendo la realización de la vocación, aspiraciones y potencialidades de la víctima especialmente respecto de su formación y de su trabajo como profesional"*<sup>88</sup>

Asimismo, de acuerdo con los "Lineamiento que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación en casos de discriminación" implementados por este Consejo en el lineamiento Trigésimo se establece que:

<sup>86</sup> CASO LOAYZA TAMAYO VS PERÚ, Sentencia de 27 de noviembre de 1998, Reparaciones y Costas, Párrafo 150.

<sup>87</sup> De conformidad con lo precisado en el artículo VIGESIMO SEGUNDO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación."

<sup>88</sup> CASO CANTORAL BENAVIDES VS PERÚ, en Sentencia de Reparaciones y Costas del 03 de diciembre del 2001, párrafo 60.





*Para efectos del daño al proyecto de vida, se entenderá éste como el daño radical y profundo que se causa a la persona víctima o agraviada y que genera como grave consecuencia el que se frustre aquello que constituye el eje central y decisivo sobre el que gira la entera existencia de la persona y que genera la pérdida de oportunidades o posibilidades que inciden en la existencia misma de la persona.*

En ese sentido, del análisis de los hechos acreditados se establece que la peticionaria sufrió un daño a su proyecto de vida consistente en que la Procuraduría le impidiera la permanencia en el empleo al despedirla de manera injustificada, restringiendo con ello su desarrollo y crecimiento profesional; asimismo, tuvo como consecuencia la privación de sus ingresos económicos y las prestaciones inherentes a la relación laboral que le permitieran mantener un nivel de vida adecuado para ella y **5** situación que la dejó en un estado de vulnerabilidad.

**Interés superior de la niñez:**

Es un principio reconocido en el artículo 4º Constitucional , que el Estado está obligado a velar y cumplir, para garantizar de manera plena sus derechos, por lo que es obligación de todas las autoridades, en cualquier materia o instancia, el adoptar una perspectiva de infancia en todas sus actuaciones que involucren directa o indirectamente los derechos de niños, niñas y adolescentes, lo que incluye un principio rector consistente en el respeto al derecho intrínseco a su vida y a garantizar en la máxima medida posible su supervivencia y desarrollo, todas las medidas y disposiciones que les impliquen directa o indirectamente, tanto en la esfera pública como en la privada, deben considerar y tener en cuenta de manera primordial su interés superior.<sup>89</sup>

En el presente caso la PROFEPa como autoridad del Estado y como empleador de la persona peticionaria dejó de observar dicho principio en perjuicio de la persona **4** a quien se les considera como víctima indirecta<sup>90</sup>, concepto que se refiere a la persona que no sufre la conducta de la misma manera que la víctima directa; no obstante,

6

<sup>89</sup> Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Infancia y Adolescencia. Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 41. Visible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-02/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20Infancia%20y%20Adolescencia.pdf>

<sup>90</sup> De conformidad con el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia, mediante la tesis 1a. CCXII/2017 (10a.), con el rubro: VÍCTIMAS DIRECTA E INDIRECTA DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS. SUS CONCEPTOS Y DIFERENCIAS, la cual refiere que: *El concepto de víctima directa hace referencia a la persona contra la que se dirige en forma inmediata, explícita y deliberadamente la conducta ilícita del agente del Estado: el individuo que pierde la vida, que sufre en su integridad o libertad que se ve privado de su patrimonio, con violación de los preceptos convencionales en los que se recogen estos derechos. En cambio, el concepto de víctima indirecta alude a un sujeto que no sufre la conducta ilícita de la misma forma que la víctima directa, pero también encuentra afectados sus propios derechos a partir del impacto que recibe la denominada víctima directa, de tal manera que el daño que padece se produce como efecto del que ésta ha sufrido, pero una vez que la violación la alcanza se convierte en una persona lesionada bajo un título propio. Así, puede decirse que el daño que sufre una víctima indirecta es un "efecto o consecuencia" de la afectación que experimenta la víctima directa. En este orden de ideas, el ejemplo paradigmático de víctimas indirectas son los familiares de las personas que han sufrido de manera directa e inmediata una vulneración en sus derechos humanos.*





se afectan sus propios derechos a partir del impacto que recibe esta, sufriendo un daño como consecuencia de ello, lesionándola bajo un título propio en su carácter de víctima indirecta.

Al respecto, el artículo 3, numeral 1 de la *Declaración sobre los Derechos del Niño*, establece que:

*"7. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño."*

El Comité de los Derechos del Niño de la Organización de Naciones Unidas, en su Observación General No. 14: *Sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial*, ha establecido que el concepto del interés superior de la niñez es un concepto con diversas acepciones, una de ellas, lo refiere como un derecho sustantivo que implica que su interés superior sea una consideración primordial que se evalúe y tenga en cuenta al sopesar distintos intereses para tomar una decisión sobre una cuestión debatida que pueda afectarle.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció un criterio de suma importancia en cuanto hace al interés superior de la niñez, el cual se encuentra reflejado en el Amparo Directo 1049/2017 que señala que *"el interés superior del menor es una consideración prevalente tratándose de decisiones que son críticas para el bienestar de un niño, como aquellas relacionadas con su derecho a la salud y a la vida"*. En ese sentido cualquier falta de tratamiento, atención, vacunas y alimentación durante los primeros momentos de su infancia, podría tener un resultado inferior al idóneo, esto tendría como resultado perjudicar la salud e incluso poner en peligro la vida de los niños y niñas.

Por lo anterior, este Consejo sostiene que negar la permanencia en el trabajo a una mujer en [redacted] 4 [redacted] y máxime al estar en [redacted] 4 [redacted] repercute necesariamente en la persona [redacted] 4 [redacted] ya que ésta debe de gozar de las condiciones mínimas que le permitan un sano desarrollo, tales como el acceso a los servicios médicos y recursos económicos para satisfacer necesidades básicas como el vestido y la alimentación, pues interesa a toda la sociedad velar por la salud, cuidado y alimentación óptima del [redacted] 4 [redacted] derechos que la PROFEPA dejó de cuidar y respetar al haber despedido de manera injustificada a la peticionaria, aun cuando como quedó acreditado se encontraba en [redacted] 4 [redacted] circunstancia que no fue de interés para la PROFEPA, lo que se materializó tanto en no realizar las acciones conducentes a fin de que la peticionaria gozara de un espacio laboral libre de violencia, así como, la negativa en la permanencia de la agraviada en su empleo dejándola sin su fuente de ingresos con los que pudiera hacer frente a las necesidades de la [redacted] 4 [redacted] para evitar poner en riesgo sus condiciones de vida, así como las de [redacted] 5 [redacted]

**NOVENO. Conclusión:**





Por lo expuesto, se reitera que queda acreditada la responsabilidad de la PROFEPA, ya que las acciones cometidas en contra de [redacted] implicaron sin duda la intención de darle un trato contrario a su dignidad y a sus derechos de [redacted] dentro de la relación laboral que mantenían; constituyéndose lo anterior en discriminación, ya que se vulneró su derecho a vivir una vida libre de violencia al haberse acreditado la violencia laboral de la que fue víctima; asimismo, se vulneró la protección reforzada en el empleo, con lo que se le privó del recurso mínimo vital, para poder enfrentar las condiciones y necesidades especiales que devinieron de su [redacted] tales como la atención médica para ella y para [redacted] aunado a los correspondientes impactos a su proyecto de vida como mujer profesionista y como [redacted]

Por su parte, [redacted] de la peticionaria [redacted] resultó ser una víctima indirecta en virtud de los actos cometidos en perjuicio de [redacted] vulnerando su derecho a la alimentación puesto que no le fue respetado el [redacted] a la agraviada, y a la salud al no haber tenido acceso a la seguridad social derivado del despido injustificado del que fue víctima la peticionaria.

El hecho de que las personas se dediquen a determinada actividad profesional o laboral no implica la necesidad de proscribir el ejercicio de otros derechos como el de la [redacted] máxime que es una obligación constitucional la estabilidad en el empleo de la mujer [redacted] para el caso en específico en [redacted] [redacted] en tanto que es una garantía de protección del mínimo vital para ésta y la persona [redacted] resultando claro que la institución responsable fuera de cumplir con este derecho humano de interés social, decidió limitar el ejercicio de tal proyecto a la agraviada sin una razón objetiva y razonable.

Por lo antes expuesto y fundado con apoyo en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 6, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI<sup>91</sup>, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se:

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** Por todo lo señalado y de conformidad con las atribuciones de este Consejo, se acredita la discriminación cometida por la PROFEPA en agravio de la peticionaria en el expediente analizado, por lo que además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo en la presente, de conformidad con el artículo 83 Ter de la Ley, se dará vista de la presente resolución por disposición a la autoridad que a continuación se detalla conforme al marco de atribuciones atinente a las normativas que se señalan, para que en el ámbito de sus competencias tome las medidas conducentes respecto de la presente resolución:

<sup>91</sup> Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

XLVI. Emitir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley;





- a) Al Instituto Nacional de las Mujeres para que en el marco de sus atribuciones señaladas en los artículos 21 y 33 fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres coadyuve en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad y particularmente en el caso de mujeres en condición en [REDACTED] 4 [REDACTED] y se fortalezca su estabilidad reforzada en la Administración Pública Federal.
- b) A la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales para que en el marco de sus atribuciones, toda vez que la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, formar parte de su estructura orgánica como un órgano administrativo desconcentrado, de conformidad con el artículo 3, inciso B, fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; así como la fracción VI "Estructura Orgánica", numeral E00 del Manual de Organización General de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, a fin de que colabore y supervise en el cumplimiento de la presente resolución.

## SEGUNDO. De la REPARACIÓN DEL DAÑO

De conformidad con los artículos PRIMERO<sup>92</sup> y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación"<sup>93</sup>, el Conapred, para el establecimiento de dichas medidas, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades del caso graduándolas en un sentido de lógica, equidad y proporcionalidad a las conductas acreditadas y el daño ocasionado.

Al respecto, en el artículo SÉPTIMO de dichos lineamientos se indica que el Conapred "valorará las pretensiones de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias en el caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad, determinándolas, mediante resolución, fundada y motivada. Considerará para ello el nexo causal de la discriminación y el daño identificado; la naturaleza y, de ser el supuesto,

<sup>92</sup> Que establece: Los presentes Lineamientos tienen por objeto brindar seguridad jurídica a las víctimas y agentes discriminadores, acerca de los criterios y el contenido de las medidas administrativas y de reparación que la Dirección General Adjunta de Quejas, órgano encargado de conocer e investigar los expedientes de quejas que se tramitan ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, impondrá y dará seguimiento, cuando sean procedentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y demás normatividad aplicable.

Lo anterior, para fines orientadores de la acción institucional del Consejo y para la construcción de estándares de reparación, sin perjuicio de que en ejercicio de sus atribuciones, el Consejo pueda individualizar las medidas administrativas y de reparación del daño a aplicar, atendiendo a cada caso y a las pretensiones de la víctima.

<sup>93</sup> Publicados mediante decreto en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio del 2014.





el monto del daño material e inmaterial; así como su razonabilidad e integralidad”.

Por otra parte, en el OCTAVO lineamiento se indica que las medidas impuestas no tienen por objeto el “enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado”.

En ese sentido, de conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la Ley, se establecen medidas administrativas y de reparación, tendientes a que los actos y prácticas de discriminación, como los acontecidos, no vuelvan a repetirse, buscando que el personal de “Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente” se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres trabajadoras que se encuentren en ejercicio de su **4** para que se generen políticas bajo una perspectiva de derechos, aunado a la disculpa que se debe otorgar a la persona agraviada y a la víctima indirecta, con motivo de las vulneraciones de las que fue víctima, así como la reparación proporcional por el daño ocasionado con motivo de la vulneración a los derechos humanos antes precisados.

Asimismo, como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracciones II, II Bis, III, y IV de la Ley, se considerará la gravedad, la concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación, la reincidencia y el efecto producido por la conducta discriminatoria<sup>94</sup> cometida por la PROFEPA, conforme a lo siguiente:

1. La gravedad en el sentido de que la conducta que se materializó vulneró los derechos humanos de la peticionaria de igualdad y no discriminación, al trabajo digno, al acceso a una vida libre de violencia, vulnerando otros derechos inherentes al mismo, afectando también los derechos de **5** a la alimentación y salud.
2. En el presente caso no se advierte la concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación.
3. Dentro de los archivos de este Consejo, no se tiene constancia de que este Organismo haya determinado que la PROFEPA ha incurrido en diferentes violaciones al derecho a la no discriminación.
4. Ahora bien, tuvieron como efecto negarle la permanencia en el empleo y el acceso a una vida libre de violencia en específico dentro de su ambiente laboral

<sup>94</sup> De igual manera es de considerar lo señalado por los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones” emitidos por las Naciones Unidas en la Resolución 60/147 aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005, que en su numeral 20 indica:

“20. La indemnización ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o de violaciones graves del derecho internacional humanitario, tales como los siguientes:

...  
b) La pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales;”  
[El subrayado es propio de este Consejo]





invisibilizando la necesidad de la peticionaria de contar con un empleo que le permitiera contar con recursos económicos para solventar los gastos que en [redacted] 4 tenía que enfrentar, así como de las prestaciones laborales de las que también le fueron privadas a [redacted] 5

De igual forma, se tomarán en cuenta los estándares previstos en los lineamientos de reparación del daño aplicables por este Consejo y los criterios que al respecto han establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>95</sup>.

### ALCANCES DE LA REPARACIÓN DEL DAÑO.

El daño principal acreditado en contra de la agraviada, reúne las características de una afectación a su proyecto de vida<sup>96</sup> en su vertiente de vulneración a la dignidad y trato igualitario derivado del hostigamiento laboral que sufrió durante su [redacted] 4 y posterior reincorporación en [redacted] 4 para culminar en su despido con motivo de sus responsabilidades familiares correspondientes al [redacted] 4 negándole esa Procuraduría la continuidad en el empleo y vulnerando con tales acciones diversos derechos de la agraviada y de [redacted] 5

El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico<sup>97</sup>. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación laboral, la reparación al daño inmaterial<sup>98</sup> y material<sup>99</sup> sufrido por la persona agraviada se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, el cual se encuentra reconocido en los artículos 1º

<sup>95</sup> En términos de lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracciones III, IV y V de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

<sup>96</sup> Definido conforme a lo establecido en el artículo TRIGESIMO de los lineamientos aplicables por este Consejo para la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño, como el *daño radical y profundo que se causa a la persona víctima o agraviada y que genera como grave consecuencia el que se frustre aquello que constituye el eje central y decisivo sobre el que gira la entera existencia de la persona y que genera la pérdida de oportunidades o posibilidades que inciden en la existencia misma de la persona.*

<sup>97</sup> Al respecto consúltese: Amparo Directo en Revisión 1068/2011 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión del 19 de octubre de 2011, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Jorge Mario Pardo Reboiledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

<sup>98</sup> Definido conforme a lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracción IV de los lineamientos aplicables por este Consejo para la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño, como el *menoscabo sufrido en los bienes no materiales de la víctima, ello de conformidad con los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Está relacionado con la afectación de la psique de la persona derivada de la violación al derecho a la no discriminación de la que fue víctima, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima o su familia.*

<sup>99</sup> Definido conforme a lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracción V de los lineamientos aplicables por este Consejo para la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño, como el *detrimiento del patrimonio o activos de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, es decir, el impacto monetario de la violación, ello de conformidad con los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El daño material, se integra, de acuerdo al caso, por el lucro cesante y daño emergente.*





GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Constitucional<sup>100</sup>; 63 numeral 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>101</sup>, y 10 de la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia<sup>102</sup>, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño tiene como consecuencia el deber de repararlo adecuadamente<sup>103</sup>.

Aunado a lo anterior, para determinar los alcances de la reparación del daño este Consejo considerará lo determinado por la Quinta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a través del laudo del 17 de octubre de 2023 en el que además de pronunciarse respecto a las prestaciones laborales demandadas, también lo hizo respecto a la conducta de discriminación aludida por la peticionaria, la cual versa sobre los mismos hechos motivo de queja del expediente citado al rubro, en ese sentido se valora lo siguiente:

La afectación al proyecto de vida de la peticionaria conllevó un lucro cesante<sup>104</sup> en su perjuicio, en tanto que se le privó de la posibilidad de permanecer en su fuente de ingreso, en ese sentido cabe mencionar que el lucro cesante en materia de trabajo se ha interpretado por el Poder Judicial de la Federación como la procedencia del pago de los salarios vencidos y/o demás prestaciones<sup>105</sup>; por lo anterior se acreditó que mediante el

<sup>100</sup> Artículo 1 Constitucional.- ... Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

<sup>101</sup> Artículo 63.1 Convención Americana Sobre Derechos Humanos.- Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertades protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertades conculcadas. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

<sup>102</sup> Artículo 10: Los Estados Partes se comprometen a asegurar a las víctimas de la discriminación e intolerancia un trato equitativo y no discriminatorio, la igualdad de acceso al sistema de justicia, procesos ágiles y eficaces, y una justa reparación en el ámbito civil o penal, según corresponda.

<sup>103</sup> Consúltense al respecto: Amparo Directo 31/2013 PÁG. 94 A 96, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<sup>104</sup> Definido conforme a lo establecido en el artículo VIGÉSIMO SEXTO de los lineamientos aplicables por este Consejo para la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño, como la compensación por concepto del lucro cesante se referirá mayormente a la interrupción de ingresos, salarios, honorarios y retribuciones o ganancias lícitas de la víctima o presunta agraviada por el tiempo en que se han visto impedidos para trabajar con motivo del acto, omisión o práctica social discriminatoria. Para ello el personal del Consejo se allegará de toda aquella evidencia que permita valorar la expectativa de vida, sus actividades profesionales, salarios y beneficios laborales, así como la probabilidad de que las condiciones continuarán y progresarán si la violación no hubiera tenido lugar.

<sup>105</sup> Sirva de sustento a lo anterior lo establecido en la tesis aislada en materia laboral número XII.2o.7 L, cuyo rubro es: DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL, y cuyo texto establece: "Es de conocido derecho que daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien, y que perjuicio es el lucro cesante, toda ganancia o provecho que deja de percibirse a consecuencia de un acto ilícito. Ahora bien, en materia de trabajo los daños y perjuicios solamente se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, al regular la procedencia del pago de los salarios vencidos (caídos), que equivalen al resarcimiento del daño sufrido por el trabajador, con motivo de la actualización de alguna de las dos únicas hipótesis que al efecto prevé, a saber: a) La prevista en el artículo 48, párrafo segundo, en relación con el numeral 50, fracción III, que establece el derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, cuando en el juicio laboral el patrón no compruebe la causa de rescisión; y, b) La establecida por el artículo 157, en relación con el 154 y 156, de la ley laboral en consulta, relativa al derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del inicio de una vacante o plaza de nueva creación hasta que se cumplimente el laudo, cuando el patrón no respete el derecho de preferencia del trabajador en el orden establecido en la Ley Federal del Trabajo o en la cláusula de admisión del contrato colectivo de



20 AÑOS  
ABRAZANDO  
LA DIVERSIDAD

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX.

eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

Página 68 de 75



2024  
AÑO DE  
Felipe Carrillo  
PUERTO  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



laudo antes referido se ordenó la reinstalación de la peticionaria a su puesto de trabajo; se determinó el reconocimiento de su antigüedad; se ordenó el otorgamiento de su basificación y su inscripción ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con el pago de las aportaciones de seguridad social a partir del día siguiente a la fecha de su despido y hasta que se lleve a cabo su reinstalación. Asimismo, recibió los pagos correspondientes a los siguientes conceptos:

Salarios caídos	[REDACTED]
Vacaciones (dos periodos)	
Prima vacacional	
Horas extras	

13

De lo antes expuesto, se acreditó plenamente que le fue reparado a la peticionaria el daño material correspondiente al lucro cesante.

Ahora bien respecto al daño emergente, se destaca que la peticionaria mantuvo como pretensión el pago de los "Gastos de hospitalización, medicamentos y/o atención medicamentosa como consecuencia de la discriminación sufrida"; no obstante, a pesar de que este Consejo realizó las gestiones necesarias a fin de allegarse de los medios de convicción que permitieran acreditar los gastos erogados por el concepto antes referido, no se remitió elemento probatorio alguno que acreditara tal daño, por lo que este Organismo no se encuentra en posibilidad de pronunciarse al respecto.

En cuanto al daño inmaterial, se destaca que la Autoridad laboral dentro del multicitado laudo se pronunció respecto a la presunta conducta discriminatoria de la siguiente manera:

*Esta autoridad determina la existencia de la violación al derecho humano a la no discriminación dentro del control de regularidad constitucional en perjuicio de la actora [...]*

Derivado de lo anterior, la Quinta Sala condenó entre otras cosas a la PROFEPA a través de la SEMARNAT, al reconocimiento de que "la realización de los hechos al haberla despedido en su [REDACTED] implican una violación sistemática de los derechos humanos

trabajo, en su caso, para ocupar vacantes o plazas de nueva creación. En consecuencia, se concluye que, fuera de los dos casos citados, la regla general es que el pago de daños y perjuicios no está considerado en la Ley Federal del Trabajo como una pretensión que deba ventilarse en la vía laboral". Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 190989, Tomo XII, Octubre de 2000, Página: 1285.





de la actora en su trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida, así como a determinados derechos de [5] en calidad de víctima indirecta". Por lo anterior, estableció las siguientes medidas:

- Resarcitorias

Para la peticionaria	[Redacted]
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnización constitucional</li> <li>Veinte días por año laborado</li> </ul>	13
Ambas condenas derivadas del acto discriminatorio consistente en el despido ilegal del cual fue objeto la accionante al encontrarse en [4]	
Para [5] de la peticionaria	[Redacted]
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnización constitucional</li> <li>Veinte días por año laborado</li> </ul>	13
Ambas condenas por la violación a los derechos humanos [5] de la accionante, relativos a su alimentación.	

- Disuasorias

1. Disculpa pública o privada
2. Evitar cualquier tipo de discriminación y adoptar las medidas necesarias para la no repetición.
3. Elaboración de un Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual

De lo antes expuesto, se acreditó que el daño inmaterial y al proyecto de vida fueron contemplados por la autoridad laboral en las medidas de reparación tanto para la peticionaria como víctima directa como para [5] en calidad de víctima indirecta, considerando los derechos vulnerados de cada una de las personas, impuestas a la SEMARNAT, con motivo de las conductas discriminatorias realizadas por la PROFEPA, analizadas en las presente Resolución por Disposición

En ese tenor de ideas y en razón de que los hechos que dieron inicio a la queja tramitada ante este Consejo, son los mismos por los que la multicitada Quinta Sala del Tribunal





Federal de Conciliación y Arbitraje se pronunció respecto a las prestaciones de naturaleza laboral, atendiendo a la materia y también a la reparación de los actos de discriminación, estableciendo medidas para la reparación del daño material e inmaterial, se destaca que con el fin de que no exista duplicidad en las condenas, toda vez que con la emisión del laudo del 17 de octubre de 2023 los hechos se elevaron a “cosa juzgada” dentro de la materia laboral y en los términos de reparación que estableció esa Autoridad en específico de la conducta de discriminación, por lo que este Consejo bajo el principio de exhaustividad se pronunciara de manera complementaria<sup>106</sup> a las medidas ya establecidas en el laudo referido, en atención a la reparación integral del daño de [REDACTED] 1

Sirven de criterios orientadores las tesis aisladas XI.Io.C.4 K (10a.) y I.4o.C.2 K (10a.), que a la letra establecen lo siguiente:

**COSA JUZGADA. SE ACTUALIZA EN UN JUICIO EN RAZÓN DE LA SENTENCIA FIRME EMITIDA EN OTRO, CON INDEPENDENCIA DE LAS FECHAS DE SU INICIO.**

*El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado en jurisprudencia, que la ejecución íntegra de una sentencia sólo se alcanza en la medida en que la cosa juzgada se instituye en el ordenamiento jurídico como resultado de un juicio regular que ha concluido en todas sus instancias, llegando al punto en que lo decidido ya no es susceptible de discutirse. En ese contexto, lo determinante para la actualización de la cosa juzgada –directa o refleja– es lo sentenciado con anterioridad en un juicio, por lo que carece de importancia cuál procedimiento inició antes, pues lo que debe ser primero en tiempo es la sentencia firme, ya que tal firmeza origina la imposibilidad de resolver sobre lo pedido en el juicio que aún no ha sido resuelto, con independencia de que éste se haya instado antes que aquél, y que por el trámite procesal seguido por uno y otro, haya sido el segundo el que alcanzó antes la sentencia ejecutoria.*

**EXHAUSTIVIDAD. SU EXIGENCIA IMPLICA LA MAYOR CALIDAD POSIBLE DE LAS SENTENCIAS, PARA CUMPLIR CON LA PLENITUD EXIGIDA POR EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL.**

*El artículo 17 constitucional consigna los principios rectores de la impartición de justicia, para hacer efectivo el derecho a la jurisdicción. Uno de estos principios es el de la completitud, que impone al juzgador la obligación de resolver todos los litigios que se presenten para su conocimiento en su integridad, sin dejar nada pendiente, con el objeto de que el fallo que se dicte*

<sup>106</sup> Sirve de criterio orientador lo que establece el artículo 5 de la Ley General de Víctimas, que a la letra dice:

*Complementariedad.- Los mecanismos, medidas y procedimientos contemplados en esta Ley, en especial los relacionados con la de asistencia, ayuda, protección, atención y reparación integral a las víctimas, deberán realizarse de manera armónica, eficaz y eficiente entendiéndose siempre como complementarias y no excluyentes.*





**GOBERNACIÓN**

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

*declare el derecho y deje abierto el camino franco para su ejecución o cumplimiento, sin necesidad de nuevos procedimientos judiciales o administrativos. Para cumplir cabalmente con la completitud exigida por la Constitución, se impone a los tribunales la obligación de examinar con exhaustividad todas las cuestiones atinentes al proceso puesto en su conocimiento, y esto se refleja en un examen acucioso, detenido, profundo, al que no escape nada de lo que pueda ser significativo para encontrar la verdad sobre los hechos controvertidos, o de las posibilidades que ofrezca cada medio probatorio. El vocablo exhaustivo es un adjetivo para expresar algo que se agota o apura por completo. El vocablo agotar hace referencia a llevar a la acción de la manera más completa y total, sin dejarla inconclusa ni en la más mínima parte o expresión como lo ilustra el Diccionario de la Lengua Española: "Extraer todo el líquido que hay en una capacidad cualquiera; gastar del todo, consumir, agotar el caudal de las provisiones, el ingenio, la paciencia, agotarse una edición; cansar extremadamente". Sobre el verbo apurar, el diccionario expone, entre otros, los siguientes conceptos: "Averiguar o desentrañar la verdad ahincadamente o exponerla sin omisión; extremar, llevar hasta el cabo; acabar, agotar; purificar o reducir algo al estado de pureza separando lo impuro o extraño; examinar atentamente". La correlación de los significados destacados, con miras a su aplicación al documento en que se asienta una decisión judicial, guía hacia una exigencia cualitativa, consistente en que el juzgador no sólo se ocupe de cada cuestión planteada en el litigio, de una manera o forma cualquiera, sino que lo haga a profundidad, explore y enfrente todas las cuestiones atinentes a cada tópico, despeje cualquier incógnita que pueda generar inconsistencias en su discurso, enfrente las diversas posibilidades advertibles de cada punto de los temas sujetos a decisión, exponga todas las razones que tenga en la asunción de un criterio, sin reservarse ninguna, y en general, que diga todo lo que le sirvió para adoptar una interpretación jurídica, integrar una ley, valorar el material probatorio, acoger o desestimar un argumento de las partes o una consideración de las autoridades que se ocuparon antes del asunto, esto último cuando la sentencia recaiga a un medio impugnativo de cualquier naturaleza. El principio de exhaustividad se orienta, pues, a que las consideraciones de estudio de la sentencia se revistan de la más alta calidad posible, de completitud y de consistencia argumentativa.*

6

Asimismo, este Consejo toma en consideración que la jurisprudencia internacional y en particular la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido reiteradamente que la sentencia constituye por sí misma una forma de reparación<sup>107</sup>. Además de que en términos del numeral DÉCIMO TERCERO de los Lineamientos, la resolución que emita y divulgue el Consejo configura en sí misma una amonestación pública, lo anterior en concordancia con los artículos 83, fracción IV y/o V y 83 Bis. de la Ley Federal para Prevenir

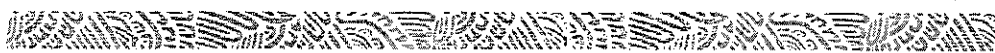
<sup>107</sup> Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre 2017. Serie C No. 344. 198. Visible en <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo32.pdf>



**20 AÑOS**  
ABRAZANDO LA DIVERSIDAD



**2024**  
FELIPE CARRILLO  
PUERTO  
GOBIERNO DEL PROLETARIADO





y Eliminar la Discriminación.

Considerando todo lo anterior, se resuelve la aplicación de las siguientes:

## **MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN**

### **MEDIDAS ADMINISTRATIVAS**

**PRIMERA.** La Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente realizará las gestiones necesarias para que su personal directivo participe en un curso de sensibilización<sup>108</sup> sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, y en materia de igualdad de género, el cual se impartirá a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, de conformidad con el artículo 83, fracción I de la Ley, y los numerales DECIMOQUINTO y DECIMOSEXTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

**SEGUNDA.** La Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente, por conducto del directivo que designe para tales efectos, coordinará que se coloquen en sus instalaciones, así como en el área en la que labora la peticionaria, en un lugar adecuado, visible y resguardado, durante seis meses, un total de 8 carteles relativos a el derecho a la igualdad y no discriminación, y los medios para presentar quejas por actos de discriminación ante este Consejo, conforme a las versiones electrónicas que le proporcionará el Conapred. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la Ley, DECIMOSEPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos.

**TERCERA.** El CONAPRED colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la Ley, una vez que haya transcurrido el plazo de quince días para la interposición del recurso de revisión, y no exista constancia de que hubiese sido presentado.

### **MEDIDAS DE REPARACIÓN**

**PRIMERA.** La Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente, por conducto de su persona titular o del directivo que designe para tales efectos, brindará una disculpa por escrito dirigida a la peticionaria [REDACTED] <sup>109</sup>, por la discriminación de la que fue víctima ella y como víctima indirecta 5 en la que manifieste un reconocimiento de los hechos acreditados en los términos de la presente resolución de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV la Ley, y SEGUNDO, fracción VI de los Lineamientos.

<sup>108</sup> El curso se impartirá gratuitamente por este Consejo, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación, de forma presencial o en línea, y con las modalidades que esta unidad administrativa acuerde con la autoridad responsable.

<sup>109</sup> La cual deberá de ser hecha llegar a la peticionaria a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo.





**SEGUNDA.** Asimismo, la Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente, por conducto de la persona titular o del directivo que designe para tales efectos, y como garantía de no repetición, emitirá una circular interna a todo su personal (confianza; mando medio; enlace, base y cualquier otro), mediante la cual se informe de la emisión de la presente Resolución y en la que se establezca el compromiso y obligación de la Procuraduría de no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación que vulneren el derecho a la igualdad y su obligación de evitar actos, omisiones o prácticas discriminatorias, así como a **4** de las personas que realicen una actividad a su interior, independientemente de la naturaleza de la relación laboral; asimismo, deberá girar una circular al personal de mando en la que indique que la renovación de los nombramientos de **4** se deberá efectuar bajo una perspectiva de género y de infancia, atendiendo a la presente Resolución por Disposición, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley y TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX de los Lineamientos.

l

**PLAZO DE CUMPLIMIENTO:**

El plazo para cumplir con la implementación de estas medidas administrativas y de reparación no podrá exceder de **30 días hábiles** contados a partir de que la presente resolución cause estado. La verificación de dichas medidas será realizada por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, en los términos y modalidades de la presente resolución, mediante informes a los cuales se adjuntará el soporte documental y probatorio correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos, 47 de la Ley y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

Con fundamento en los artículos 79 y 87 la Ley, y 106, fracción IV, 108, 109 y 111 del *Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente Resolución por Disposición, salvo por la parte relativa a las medidas administrativas y de reparación ordenadas, cuyo cumplimiento será verificado por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, conforme a lo establecido en el capítulo IV de los *Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación*.

Por último, de conformidad con el artículo 88 de la Ley, si alguna de las partes no estuviera de acuerdo con el contenido de la presente resolución, podrá interponer el recurso de revisión en términos del Título Sexto, Capítulo I, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, ante la Dirección General Adjunta de Quejas de este Consejo y dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación.<sup>110</sup>

<sup>110</sup> Asimismo, se podrá interponer Juicio Contencioso Administrativo, en términos del artículo 13 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.





**GOBERNACIÓN**  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONAPRED**  
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR  
LA DISCRIMINACIÓN

Notifíquese la presente resolución a las partes, remítase el expediente a la Jefatura de Información y Archivo,<sup>111</sup> y dese vista a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación para verificar su cumplimiento.<sup>112</sup>

Así lo resolvió y firma el Director General Adjunto de Quejas con fundamento en el artículo 30, fracción XI Bis, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; el artículo 18, fracción VII, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; el Acuerdo por el que la Presidenta de CONAPRED delega a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas la facultad de emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de febrero de 2019.

**Maestro Enrique Ventura Marcial,  
Director General Adjunto de Quejas.**

Colaboraron en la elaboración del proyecto:

Elaboró: Nancy Hernández Lozano

Revisó: Norma Rico Vázquez

Revisó: Gerardo Silva González/DAJ.

Supervisó: Rosa Alejandra Ramírez Ortega

<sup>111</sup> En términos del oficio DGRH/810/CMOyEA/292/2024, de 15 de marzo del 2024, mediante el cual se señala la aprobación y registro de la estructura orgánica y ocupacional del CONAPRED.

<sup>112</sup> La presente Resolución se firma en 3 tantos originales.



**20 AÑOS**  
ABRAZANDO  
LA DIVERSIDAD

Londres 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06600, CDMX.

eventuram@conapred.org.mx; • Tel. +52(55) 5262 1490 ext. 5401 • [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

Página 75 de 75



**2024**  
AÑO DE  
**Felipe Carrillo**  
PUERTO

## **ÍNDICE**

Se elimina por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

1. Nombre
2. Iniciales
3. Fecha
4. Condición
5. Parentesco
6. Horario
7. Actividades laborales
8. Total
9. No. de constancia
10. Puesto laboral
11. Correo electrónico
12. Expediente
13. Monto
14. Especialidad
15. Tesis
16. Sentencia