



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

384121

0000056

01 FEB 2019

**PRESIDENCIA**

**RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 1/2019**

**EXP. CONAPRED/DGAQR/1078/15/DQ/I/DF/Q1078**

**PERSONA PETICIONARIA:**

1

**PERSONAS AGRAVIADAS:**

2

**AUTORIDAD A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS:** "COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD".

**CAUSAL DE DISCRIMINACIÓN:** Género, embarazo y responsabilidades familiares.

Ciudad de México, a 01 de febrero de 2019.

**C. LIC. RAÚL ARMANDO JIMÉNEZ, ABOGADO GENERAL DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y PERSONAS APODERADAS LEGALES AUTORIZADAS, CC. LICs. DANIEL MOJICA VALDEZ Y GUADALUPE LETICIA GARNICA RAMÍREZ.**



**PRESENTES**

De conformidad con los artículos 77 Ter y 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en adelante LFPED o Ley), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación —en adelante Conapred o Consejo— procedió al análisis de las constancias del expediente de queja indicado al rubro y determinó emitir la presente Resolución por Disposición, en los términos siguientes:

**I. COMPETENCIA DEL CONAPRED PARA CONOCER, INVESTIGAR Y RESOLVER, POR CONDUCTO DE SU PRESIDENCIA, SOBRE ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS.**

<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.

Handwritten signature and date: 5/FEB/19



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

La suscrita, Presidenta de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de conformidad con los artículos 22, fracción II, 30, fracciones I, VIII, XII y XI Bis<sup>2</sup> de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 15, fracción VII, 21 y 59, fracción I de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y 18 fracción, VII y 54, fracción IX del Estatuto Orgánico del Conapred (en adelante el Estatuto), así como de conformidad con el número 1, fracción 8 del Manual Específico de Organización de este Consejo, tiene entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal; por lo anterior y como su titular está facultada para firmar las resoluciones por disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivado de actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias realizadas por particulares, donde se impongan medidas administrativas y de reparación, así como para llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación en el territorio nacional, con fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante la Constitución), párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLV<sup>3</sup>, 43<sup>4</sup>, 77<sup>5</sup> y 77<sup>6</sup> Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.



En esa tesitura, este Organismo Nacional resulta legalmente competente para conocer, investigar y pronunciarse sobre los hechos que originaron la queja:

- a) En razón de la materia *-ratione materiae-* al considerar que los hechos que motivaron la queja constituyen violaciones al derecho humano a la no discriminación de conformidad con lo establecido en los artículos 1º párrafo quinto de la Constitución y 43 de la LFPED.
- b) En razón de la persona *-ratione personae-*, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a un ente público federal en su categoría de paraestatal, como lo es la "Comisión Federal de Electricidad", de conformidad con lo

El artículo 22 fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece:  
La administración del Consejo corresponde a:

- I. 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. [El resultado es nuestro]
- <sup>2</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>3</sup> El 20 de marzo de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y entró en vigor al siguiente día de su publicación.

Handwritten marks and signatures on the left side of the page.





2

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata",

dispuesto en los artículos 1º del Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad y 43 de la LFPED.

- c) En razón del territorio *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero de la Constitución y 43 de la LFPED.
- d) En razón del tiempo *-ratione temporis-*, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo Nacional dentro del plazo de un año establecido en los artículos 44 de la LFPED y 69 del Estatuto.<sup>5</sup>

## II. PUNTOS CONTROVERTIDOS.

### II.1 Hechos motivo de queja.

El 3 de septiembre de 2015, se recibió en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED] a la cual se le asignó el número de expediente que se indica al rubro, en la que refirió sustancialmente lo siguiente:

"...soy trabajadora de la CFE, vine de zona Culliacán a la ext. De L y F (12 años laborando en CFE); tengo 10 meses que, en la Comisión Federal de Electricidad, por embarazo, fui discriminada y humillada. Mi superintendente me dijo al regresar de maternidad, que por la importancia del puesto me ponía en disposición, pues el tener un hijo tenía bastantes responsabilidades. Me bajaron el sueldo al 50%... Demandé al OIC de la CFE y me apoyaron a moverme a otra zona y, al llegar ahí, me dijeron que si era yo la que demandó a la CFE por equidad de género y dije que sí, pero también expliqué, y desde que ingresé a la zona ERMITA, trabajaba también sábados y domingos, por lo que solicité llevar a mi bebé los fines de semana y me dijeron que sí (pues no los veía). La CFE no me permite laborar como castigo por mi denuncia de equidad de género al OIC, la CFE no me dio la base, tengo más de 10 años trabajando ininterrumpidamente; en noviembre de 2014, no me permitieron el acceso y no pude disfrutar de mi aguinaldo, fondo de ahorro, salario, ni nada; tuve una navidad sin dinero; ayúdenme, quiero seguir trabajando en esta empresa...

...si aquí no me quieren, que me regresen a la misma zona que dejé y que me paguen lo que me deben..."

<sup>5</sup> Se precisa que tal como se analiza en la motivación y análisis de la presente resolución, se tiene como último hecho el consistente en la terminación de la relación contractual entre la C. [REDACTED] y la paraestatal "Comisión Federal de Electricidad", en tanto que éste se vinculó con la serie de actos y decisiones previas materia de controversia y que se acreditaron en agravio de la peticionaria.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.



Por los hechos anteriores, se radicó el expediente de queja bajo el número de expediente **CONAPRED/DGAQR/1078/15/DQ/I/DF/Q1078**.

**II.2 Acciones realizadas y evidencias que integran el expediente.**

**II.2.1** El 7 de septiembre de 2015, se acordó calificar la queja como un presunto acto de discriminación; lo anterior atendiendo a que, de la narrativa de hechos expuestos por la peticionaria, se advirtió la presunción de una vulneración en el ámbito laboral a sus derechos de igualdad real de trato y oportunidades, al trabajo, a la permanencia en el mismo, a la protección de la maternidad y sus derechos conexos, así como al principio de igualdad y no discriminación, ello con motivo de sus responsabilidades familiares y ejercicio de su maternidad<sup>6</sup>.

El 14 de septiembre de 2015, mediante el oficio 6759<sup>7</sup>, se solicitó al Lic. Roberto Martínez Espinosa, Abogado General de la Comisión Federal de Electricidad (en adelante CFE), el informe de Ley respecto a los hechos motivo de queja.



**II.2.2** El 7 de octubre de 2015, se recibió el oficio DVMS/DJD-877/2015, firmado por el Lic. Daniel Mojica Valdez, apoderado legal para pleitos y cobranzas de la Comisión Federal de Electricidad<sup>8</sup>, mediante el cual informó sustancialmente lo siguiente:

"...Del periodo comprendido del 31 de marzo al 18 de mayo de 2014, la quejosa estuvo contratada en Oficinas Divisionales como profesionista en entrenamiento, recibiendo capacitación...

Por cuanto hace al periodo comprendido del 19 de mayo al 30 de noviembre de 2014, la ciudadana [redacted] 5 [redacted] estuvo adscrita a Zona Ermita, por lo que se exhibe copia del oficio número ZERM\_/1572/2015, sin fecha, a través del cual el Superintendente de la Comisión Federal de Electricidad Zona de Distribución Ermita, emite un informe detallado respecto de la presente queja.

<sup>6</sup> De conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 1º fracción III, 4, 6, 9, fracciones III, XXVI y XXVIII, 48 y 63 Quáter y Quintos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>7</sup> Documento que fue recibido el 23 de septiembre de 2015, según consta en el registro en el sello de recibido correspondiente a la Oficina del Abogado General.

<sup>8</sup> Personalidad acreditada mediante instrumento notarial número 31 071, de fecha 30 de abril de 2003, pasado ante la fe del Notario Público número 105 del Estado de México, licenciado Conrado Zuckerman Ponca, otorgado por el Director General de CFE, Ingeniero Alfredo Elías Ayub.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

... Al respecto, los pagos de salario fueron cubiertos al 100%, conforme a la categoría que desempeñaba por cada periodo de contratación, por lo que es falso que se le haya bajado el sueldo al 50%.

... Por cuanto hace al periodo de contratación en Zona Tenango, las funciones desempeñadas eran las de Jefe de Oficina de Capacitación e Higiene y; posteriormente, como consistentes en Jefe(sic) de Oficina de Capacitación, Seguridad e Higiene y, posteriormente, Innovación y Calidad ...realizaba las actividades propias del cargo como es elaboración y seguimiento a los programas de capacitación y seguridad e higiene, apoyo y supervisión a los distintos Departamentos de esta Zona de Distribución en relación a tales actividades..y posteriormente, ...elaboración y seguimiento a los programas de calidad, apoyo y supervisión de dicha materia en los distintos departamentos de esta Zona de Distribución, según se advierte del informe que se rinde por el Superintendente de Zona

Tenango...

Ahora bien, por cuanto hace al periodo comprendido del 31 de marzo al 18 de mayo de 2014, la quejosa se contrató como profesionista en entrenamiento, periodo en el cual recibió capacitación para el puesto de agente comercial...

Por lo que va al periodo 19 de mayo al 30 de noviembre de 2014, en el cual estuvo contratada en Zona Ermita, sus funciones eran inherentes al cargo de supervisor del programa especial de cartera vencida y, en específico, la de gestionar la recuperación de los adeudos por consumo de energía eléctrica, tal como constan del informe que se rinde por el Superintendente de Zona Ermita ...

...conforme a lo informado por el Superintendente de Distribución de Zona Ermita... se informa que, al tratarse de una trabajadora temporal, al concluir el último contrato temporal el día 30 de noviembre de 2014, y al no ser necesarios sus servicios, se determinó no renovar el contrato de la misma.

Referente a la manifestación de la quejosa de la falta de pago del aguinaldo correspondiente al año 2014, se informa que la primera parte del mismo se le depositó a su cuenta bancaria el día 20 de noviembre de 2014 y la segunda parte el 5 de enero de 2015, tal y como se indica en el informe contenido en el oficio... del superintendente de Distribución de Zona Ermita..."

Asimismo, en dicho oficio, se anexó la siguiente documentación como elementos de sustento a los informes rendidos:



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

a) Oficio SPTE-ZT/137/2015, firmado por el Ing. Pedro Antonio Martínez Mendoza, Superintendente de la Zona de Distribución Tenango, cuyo contenido en relación a los hechos de queja se analizara en el apartado correspondiente a la valoración de pruebas.

b) Licencia de maternidad de la peticionaria con fecha 17 de junio de 2013, con sello de Seguridad Social de CFE, Zona Tenango, Valle de México, con número de certificado de incapacidad **6**

c) Lista de contratos de la peticionaria, durante el periodo del 30 de agosto de 2010 al 18 de mayo de 2014, Zona de Distribución Tenango, Valle de México, CFE de la que se desprende que recibió un total de 24 contratos en el periodo de tiempo establecido.

d) Lista de incidencias de la peticionaria, Zona de Distribución Tenango, Valle de México, CFE, siendo un total de 27 incidencias en el periodo comprendido entre el 12 de octubre de 2010 y el 25 de marzo del 2014.

e) Recibos de pago de la Zona Tenango de CFE, firmados de recibido por la peticionaria, de los periodos correspondientes a la 1ra catorcena de noviembre 2013 (con un salario neto de **7**), 1ra catorcena de diciembre 2013 (con un salario neto de **8**), 1ra catorcena de enero 2014 (con un salario neto de **9**), y 2da catorcena de enero 2014 (con un salario neto de **10**), en todos los casos se observa que su plaza es de "Temporal Confianza".



d) Oficio ZERM\_/1572/2015, firmado por el Ing. **11** Superintendente de Zona Ermita, División Valle de México Sur de la CFE, mediante el cual indicó lo siguiente:

"... [la peticionaria] ingresó a laborar a la Zona Ermita el día 19 de mayo de 2014, con categoría de Supervisor de Zona del Programa Especial de Cartera Vencida por instrucciones del C.P. Tomás Fuentes García, Jefe de Oficina de Reclutamiento y Selección, emitidas mediante oficio STYSA/DP/OFRS/522/2014, de fecha 21 de mayo de 2014, por lo que se contrató temporalmente con un salario de **12**

- Primer contrato: inició 19/05/14, concluyó 15/06/14
- Segundo contrato: inició 16/06/14, concluyó 29/06/14
- Tercer contrato: inició 30/06/14, concluyó 05/10/14
- Cuarto contrato: inició 06/10/14, concluyó 19/10/14

*Handwritten signatures and initials*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Quinto contrato: inició 20/10/14, concluyó 02/11/14

Sexto contrato: inició 03/11/14, concluyó 13/11/14

Séptimo contrato: inició 14/11/14, concluyó 30/11/14

En relación a la antigüedad señalada por la ciudadana **13** y que dice haber prestado sus servicios a la CFE, le informo que en el Sistema SIRH, se tiene registrada como antigüedad reconocida el día 11/12/2006.

...se desconoce a qué descuento se refiere... ya que desde que inició a laborar en la Zona Ermita, se le contrató con un salario de **14** mismo con el que concluyó su relación laboral en fecha 30 de noviembre de 2014, lo anterior por terminación de contrato.

...las actividades que desempeñaba...eran las inherentes a las del puesto de Supervisor de Zona de Programa Especial de Cartera Vencida, y en específico la de gestionar la recuperación de los adeudos por consumo de energía eléctrica.

...al tratarse de una trabajadora temporal, su contrato temporal y actividades concluyeron el día 30 de noviembre de 2014, y al no ser necesarios sus servicios, se determinó no renovar su contrato.

... No omito informar...que el horario de labores de la ciudadana **15** en la Zona Ermita, era de lunes a viernes de 8:00 am a 16:00 pm.

Referente al Pago de Aguinaldo, la Primera Parte se le depositó el 20 de noviembre de 2014, y la Segunda Parte se le depositó el 5 de enero de 2015..."

**11.23** El 19 de octubre de 2015, mediante el oficio 7677, vía correo electrónico, se dio vista<sup>9</sup> a la peticionaria respecto de los informes rendidos por personal de CFE. En respuesta a tal requerimiento, el 28 de octubre de 2015, la peticionaria se constituyó en las instalaciones de este Organismo e hizo entrega del desahogo de vista solicitado, en el cual señaló sustancialmente lo siguiente:

"... Me incorporo a esta DVMS(sic) zona Tenango, el 16 de julio de 2010 ( no con fecha del 30 de Agosto de 2010 que emite el Lic. Daniel Mojica con oficio SPTE-ZT/137/215)..."

<sup>9</sup> Con fundamento en el artículo 96 del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.  
Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México,  
Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

estuve adscrita [en Zona Tenango] con No. de contrato **16** con fecha hasta el 30 de marzo de 2014, donde la CFE me envía a oficinas divisionales por instrucciones de Quejas interpuesta al Órgano Interno de Control de esta CFE...

El problema inicia al embarazarme, y este fue calificado de alto riesgo por el IMSS y Particular (Amenaza de aborto prematuro), a lo que en repetidas ocasiones me incapacitaba o era internada en el IMSS. Sin embargo, trabajaba desde mi casa, pues tenía permiso de conectarme a través del VPN a la red de la CFE y sacar adelante mi trabajo lo más que podía...

Realizo y entrego puesto a través de Acta de entrega de Puesto Provisional al profesionista **17** (de nuevo ingreso), donde describo funciones principales del puesto, claves de acceso a los diversos programas, así como los Resguardos de volcúmenes de laptop, escritorio, teléfono, etc.

El IMSS me otorga los primeros 45 días por Licencia de Maternidad el 17 de junio de 2013. Asimismo, el Superintendente, Ing. **18** a través de correo oficial informa a la División y a la Zona Tenango sobre la suplencia del puesto.

Mi fecha de ingreso de Licencia de Maternidad concluye el 9 de septiembre de 2013. Sin embargo, como no había salido de vacaciones para poder disfrutarlas al nacer mi bebé, me autorizaron días pendientes del año pasado 2012, 2013, y anticipo del 2014. Con esto, me otorgaron 25 días, en el cual me encontraba en búsqueda de guardería del IMSS y poder estar un poco más con mi bebé.

Me reincorporo el 15 de octubre de 2013, fin de la Licencia de Maternidad y vacaciones pendientes... Al incorporarme, solicito al profesionista que por favor me haga entrega del puesto. Por lo que me indica que primero pase con el superintendente, que tiene algo que decirme. Al pasar a su oficina, llama al profesionista y al Jefe de Depto. de Personal y comenta: "**19** que bueno que ya estás con nosotros. Sin embargo, debido a su condición, he decidido dejar a cargo de la Oficina de Innovación al profesionista antes mencionado, ya que, con la llegada del bebé, le será imposible atender las obligaciones de este" ... Me presento el martes 16 de octubre de 2013 y aún no sabía a dónde me iban a mandar, y estuve parte de la mañana sin hacer nada, mucho menos dónde sentarme o un lugar para trabajar.



*Handwritten signature and initials*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Este mismo día... me traslado a Zona Tenango a las oficinas del OIC de la CFE con mi bebé y el padre de mi hijo, también colaborador de la CFE. A lo cual nos recibió un abogado del mismo y nos comenta que en el OIC no tienen la facultad de ese tipo de denuncias, por lo que nos invita a ir a otra dependencia...

Cabe mencionar que varios colaboradores de ahí escucharon todo lo que estábamos diciendo, ... al salir de las instalaciones del OIC de CFE nos alcanza un colaborador de la misma donde nos informa que la titular del área de Quejas del OIC de la CFE, Lic. Bertha Alicia Ávila Sánchez, nos invita a pasar a su oficina donde escuchó lo que estábamos denunciando y nos pide que le redactemos la queja y que se la dirijamos al ... Titular del OIC en CFE.

Me incorporo al centro de trabajo el miércoles 17 de octubre de 2013 y me piden que me incorpore a la oficina de Atención a Clientes para que me capaciten y empezar a suplir, cuando ya había cumplido el tiempo en la Oficina de Innovación para la base, como lo menciona el contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, obedezco y nunca nadie me dijo qué estudiar, no tenía silla, ni computadora, ni escritorio, mis resguardos ni siquiera los endosé.

Solicito entonces mi permiso de lactancia para amamantar a mi bebé y me comenta que, por las actividades de la Oficina de Atención a Clientes, me otorgan este permiso hasta las 18 horas (6 pm), donde además tenía que comer en la oficina para no afectar la productividad, es decir, 10 horas después de mi inicio de jornada para amamantar a mi bebé. [El subrayado es de este Consejo]

Todo esto conllevó que entré en un estado de autoestima muy bajo, depresión, stress, se me bajaran las defensas tuve sangrados abundantes afectando mi salud física y emocional...

Afectando de igual forma la salud de mi bebé ya que tuve que llevarlo al IMSS en repetidas ocasiones hasta el grado de internarlo, así mismo, ... me dieron de baja el 28 de octubre de 2014(sic) y mi hijo se quedó sin servicio médico y guardería...

Seguimiento de queja interpuesta al OIC de CFE. El Superintendente Ing. [REDACTED] me mandó llamar con su secretaria, donde le informa que me presente a la oficina, por lo que acudo y me dice que desista de la queja al OIC, y me niego a hacerlo.

Handwritten signature and scribbles.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Entonces nos visita en zona Tenango el Subgerente de Trabajo, Jorge Díaz Reyes, para llegar a un acuerdo. Me pregunta qué fue lo que pasó y, delante del superintendente, le comento todo lo que pasó el primer día que me incorporo y que no tengo un lugar donde sentarme, tampoco tengo instrucciones de trabajo.

Es ahí donde el Ing. Jorge Díaz me comenta que va a empezar un curso Oficial de Comercial, lo que yo venía estudiando desde que me incorporé al lugar de trabajo... (5 meses consecutivos estudiando por mi cuenta, pues no tenía instrucciones de trabajo). Cabe mencionar que el OIC turna la queja a Relaciones Laborales Nacional, por lo que opto por informar de lo que pasaba tanto al OIC como a Relaciones Laborales Nacional. Asimismo, me informa el Subgerente que se abrirá un curso y me incorporará para trabajar en un centro de Atención de Clientes, con la categoría de jefe de Oficina, que es la categoría que tenía antes de entrar de incapacidad, ya que en Zona Tenango me cambiaron como Supervisor, categoría que no existe en la plantilla laboral, y a un programa de pérdidas, que tampoco existe en la plantilla...

Dircción

Así fue que la CFE me ofrece cambiarme de área de adscripción a Oficinas Divisionales. El curso tuvo una duración de abril y mayo de 2014; constaba de 13 materias, las cuales concluí satisfactoriamente, cada materia con su constancia de acreditación...

El curso constaba de 8 o 10 integrantes de nuevo ingreso, yo era la única que ya trabajaba en la CFE con más de 10 años de antigüedad, a los cuales se les pagaba el curso y nómina divisionales; llevaba las papeletas a firma, pero las mías nunca me las llevaron... Sin embargo, me doy cuenta de que esos 2 meses que duró el curso, me pagaban casi la mitad de sueldo. Al preguntar, me dicen que me pagan así porque estoy en curso... Sin embargo, he estado en muchos cursos y nunca me bajaron mi sueldo...

Por cuanto hace al periodo comprendido del 19 de mayo al 30 de noviembre del 2014, ... se me incorpora a zona Ermita como Supervisor(sic) y no como Jefe (sic) de Oficina; además, a un programa especial de cartera vencida no en un Centro de Atención al Cliente como se le informó a Relaciones Laborales, OIC y a mí. Puesto y oficina que no existen en la estructura, es decir, no fue importante hacer el curso pues me dejaron igual...

...al incorporarme a Zona Ermita... estaba contenta de iniciar y ya no sentir la presión a la que estaba expuesta. Al llegar y decirme a dónde me iba a presentar, me dirijo a mi nuevo Jefe, por cierto, muy amable, con el cual sólo estuve 1 o 2 semanas. Por lo que la zona decide cambiar y ahora quedé con el Lic. **21** Jefe de Depto. Comercial, el cual me llama a su

Handwritten signature and scribbles.





6

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

oficina, presentándonos... Me dice: "Es usted que demandó a la CFE al OIC y Relaciones Laborales". Nunca más fue igual. No me dieron herramientas para trabajar, utilizaba yo mi cámara, celular, en ocasiones mi carro, salía yo sola a la calle a buscar servicios y cobrar los servicios que no pagaban y a cortar el medidor, contaba con mi GPS, que es el con el que me apoyaba. Sin embargo, estuve parte de mayo, junio, julio y agosto recuperando sólo por teléfono, ocasionando esto que me mandaran a la calle a supervisar. Cabe mencionar también que CFE manda en cuadrillas, no solo al colaborador. Asimismo, por el mes de octubre, me acerco a la oficina de recuperación y un ingeniero me apoyó con un par de contratistas, los cuales ocupé como 1 mes y, posteriormente, por instrucciones de **22** me dice que ellos pertenecen a la Administración, por tal, ya no puedo utilizarlos. Sin embargo, cabe mencionar que recuperé más de tres millones de pesos y cuento con las carpetas en mi casa. Fue a principios de noviembre cuando el Lic. **23** me presta un vehículo y me ponen una extensión telefónica, pensando que todo iba a mejorar.

Muestro algún correo donde solicito recursos para poder hacer mi trabajo, ya que, de acuerdo al CCT de CFE, tu jefe inmediato debe proporcionarte herramientas/recursos para realizar las labores encomendadas. Cabe mencionar que no podía salir a comer por instrucciones y llegaba a mi casa SIEMPRE después de las 9 o 10 de la noche.

Muestro evidencia donde el 28 de noviembre de 2014, al encontrarme en la Central de Abastos recuperando los adeudos de los usuarios, me llama el Ing. **24** para que me regrese a la oficina inmediatamente, donde, al irlo a buscar a su oficina, me comenta que por instrucciones del Lic. **25** Jefe de Depto. Comercial, dejo de laborar para que entregue puesto, ya que siendo yo EVENTUAL, se acabó mi contrato (eso es un error, yo no soy eventual, ya que eventual es aquel que se contrata y al término de la obra, CFE lo liquida para que no acumule antigüedad)... le digo [que] yo no soy Eventual, soy Temporal, que, de acuerdo a nuestro contrato colectivo de trabajo, después de dos años en el mismo puesto o 5 en diferentes puestos ininterrumpidos, es la Base. A lo que se sorprende y me pide que firme unos papeles y me niego...

Actualmente demandé a la CFE a la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal, así mismo la misma CFE solicitando mi reinstalación, sin embargo, creo que por los años de servicio ininterrumpidos merezco la base(sic)."

Handwritten signature and initials.

A su escrito de desahogo de vista, la peticionaria anexó los siguientes documentos como elementos de convicción:



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

- a) Tres imágenes fotográficas en las que se observa el área de trabajo que la peticionaria señaló le correspondía, así como a personal adscrito a la Zona de Distribución Ermita de la CFE, a quien identificó como la licenciada **26** Jefa de Oficina de Zona Ermita, fotografía exterior de las instalaciones donde presuntamente laboró donde se observan 4 personas que fueron quienes presuntamente la retiraron de las instalaciones.
- b) Oficio No. 1897, con fecha del 15 de julio de 2010, firmado por el Ing. Noe Peña Silva, Subdirector de la CFE, dirigido al Ing. Rogelio Aragón Millanes, Gerente Regional de Transmisión Noroeste, mediante el cual se solicitó que se prolongara una comisión que la peticionaria realizó, esto por 30 días naturales a partir del 16 de julio de 2010.
- c) Contrato individual de trabajo de fecha 25 de febrero de 2014 por Tiempo Determinado para Personal de Confianza No. **27** asignado a la peticionaria, para el periodo del 28 de febrero de 2014 al 30 de marzo de 2014, adscrita a la Superintendencia de Zona de Distribución II, Departamento de Atención a Clientes, Zona de Distribución Tenango, con un salario base de **28**
- d) Documentos emitidos por la Unidad de Medicina Familiar No. 230 del IMSS, Delegación México Poniente-Toluca, con fecha 21 de febrero y 01 de marzo de 2013, en el cual constan afecciones derivadas de su condición de embarazo y de salud a la peticionaria; de igual manera nota de egreso hospitalario, con fecha de ingreso 02 de marzo de 2013 y de egreso 06 de marzo de 2013.
- e) Correo electrónico oficial con fecha del 14 de junio de 2013, enviado por el C. **29** para la peticionaria y el C. **30** con el asunto "Entrega de Puesto", en el cual se señala que, derivado de la ausencia por licencia de maternidad de la peticionaria, se comenzaría con la entrega respectiva de puestos y actividades que tenía encomendados, esto el día 17 de junio de 2013.
- f) Acta de Entrega de puesto temporal por incapacidad de maternidad de la peticionaria al C. **31** con fecha 18 de junio de 2013; consignando en el mismo que se hace la entrega de su puesto a su suplente durante el tiempo de duración de su licencia de maternidad, hizo entrega de claves y contraseñas, informó sobre los avances de las áreas y actividades que tenía asignadas, brindó instrucciones para la utilización de herramientas y programas de trabajo, y enumeró instrucciones y observaciones de actividades y metas pendientes.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

El mismo está firmado de entrega por la peticionaria y de recibido por el Supervisor, ingeniero [REDACTED] 32.

g) Licencia de maternidad de la peticionaria con fecha 17 de junio de 2013, emitida por la Dirección de Prestaciones Médicas, Delegación México Poniente-Toluca del IMSS. Con número de certificado médico [REDACTED] 33. Con 42 días autorizados en la misma.

h) Correo electrónico oficial del 18 de junio de 2013, con asunto "Suplencia por incapacidad médica de la Lic. [REDACTED] 34 Jefe de la Oficina de Competitividad", enviado por el Ing. [REDACTED] 35 Superintendente Zona Tenango, mediante el cual informa que el Ing. [REDACTED] 36 estaría supliendo a la peticionaria, por incapacidad médica del 18 de junio por un periodo aproximado de tres meses.

i) Autorización para el disfrute de vacaciones a la peticionaria de fecha 05 de septiembre de 2013, para el periodo del 9 de septiembre de 2013 al 14 de octubre de 2013, con fecha de regreso a laborar el 15 de octubre de 2013, Zona de Distribución Tenango, CFE. Suscrito por el Jefe de Departamento de Personal de Zona Tenango, C.P. [REDACTED] 37 y por el Superintendente de Zona, Ing. [REDACTED] 38.

j) Copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza No. [REDACTED] 39 con fecha 05 de septiembre de 2013, mediante el cual el Ing. [REDACTED] 40 estaría supliendo a la peticionaria durante el periodo vacacional antes señalado.

k) Escrito con fecha 16 de octubre de 2013, elaborado por la peticionaria y remitido al C.P. Raúl Robles Segura, Titular del OIC en CFE, y a la C.P. y Lic. Bertha Alicia Ávila Sánchez, Titular del Área de Quejas del OIC en CFE, mediante el cual interpone su queja por la remoción de su puesto por maternidad y lactancia, señalando sustancialmente los siguientes hechos:

"...El 17 de junio del 2013 es cuando el IMSS emite mi incapacidad por maternidad y entrego el puesto por instrucciones del Ing. [REDACTED] 41 Superintendente de Zona Tenango, al suplente, Ing. [REDACTED] 42 al que le hago entrega de los compromisos de la oficina de Innovación y Competitividad...

El día 15 de octubre del 2013, me incorporo a mis actividades del puesto de la oficina de Innovación y Competitividad, percatándome que la pantalla de mi teléfono de



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

escritorio tenía el nombre del suplente, ya no podía revisar mis correos pues ya no tenía mi ID el equipo de cómputo, los documentos personales estaban guardados en un cajón del escritorio.

...entro a la oficina del Superintendente a ponerme a sus órdenes e informarle de mi incorporación a la oficina... Después de pocos minutos, me llama a la sala de juntas de la Zona y, estando presentes el Ing. [redacted] 43 Superintendente de Zona, el C.P. [redacted] 44 Jefe del Dpto. de Personal, el Ing. [redacted] 45 y el Ing. [redacted] 46 Jefe de Dpto. de Atención a Clientes, me informa que dejó de ocupar dicha oficina, misma que con anterioridad (durante mi incapacidad) ya se había informado oficialmente ante los directivos como nuevo Jefe de Oficina de Innovación, al suplente Ing. [redacted] 47

Con ello, me informa que, derivado del nacimiento de mi bebé, ya no era apta para el cumplimiento de los futuros compromisos del puesto..., dándome la instrucción de que me incorporara a la capacitación del proceso de Atención a Clientes, para suplir dichos puestos..."



l) Oficio DPZT-0515/13, con fecha de 23 de octubre de 2013, firmado por el C.P. [redacted] 48 Jefe de Personal Zona Tenango, División Valle de México Sur de la CFE, dirigido a la peticionaria, en la que se responde a su solicitud de Permiso de lactancia, realizada el 18 de octubre de la misma anualidad, señalando que se le concede dicha prestación a partir del 14 de julio de 2013 y hasta el 14 de enero de 2014, por lo que saldría a las 18:00 horas, ya que por necesidades del proceso de Atención a Clientes, se requería su presencia hasta esa hora.

m) Certificado de Incapacidad Laboral para el Trabajo con folio [redacted] 49 emitido por la Dirección de Prestaciones Médicas de la Unidad de Medicina Familiar No 230, Delegación México Poniente-Toluca del IMSS, de fecha 21 de octubre de 2013, al cual se adjuntó cuadro clínico presentado por la peticionaria. Se acompañó además, receta médica de fecha 25 de octubre de 2013, emitida por el Médico Familiar que le atendió.

n) Certificados de Incapacidad Laboral emitida por la Dirección de Prestaciones Médicas de la Unidad de Medicina Familiar No 230, Delegación México Poniente-Toluca del IMSS, de fechas 10 y 13 de diciembre de 2013.

Handwritten signature and initials in the left margin.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

o) Hoja de contrarreferencia de fecha 14 de marzo de 2014, emitida por la Dirección de Prestaciones Médicas de la Unidad de Medicina Familiar No 230, Delegación México Poniente-Toluca del IMSS, mediante la cual se hizo referencia por urgencia médica de la peticionaria; a la misma se acompañó resumen clínico de fecha 18 de marzo de 2014, donde consta cuadro clínico de ésta.

p) Notas Médicas, con fechas 9 de octubre de 2013 y 06 de noviembre de 2013, 18 de marzo de 2014, emitidas por la Dirección de Prestaciones Médicas de la Unidad de Medicina Familiar No 230, Delegación México Poniente-Toluca del IMSS, donde fue atendido el bebé de la peticionaria, por diversas complicaciones a su salud.

q) Constancia de hospitalización y nota de egreso del hijo de la peticionaria, emitida por la Jefatura Clínica de Pediatría, Hospital General Regional 220 del IMSS, con fecha de ingreso el 9 de noviembre de 2013, y de egreso, el 11 de noviembre de 2013, motivando que el paciente pediátrico requería cuidados continuos de familiar directo (madre), con la finalidad de que la peticionaria pudiera presentarla en el centro de trabajo y justificar sus inasistencias.

r) Receta médica particular, suscrita por el Dr. Rafael Tapia Corredor, neumólogo pediatra, del hijo de la peticionaria, de fecha 2 de diciembre de 2014.

s) Correo electrónico del 24 de enero de 2014, con el asunto "Oficios 0054 y STYSA/080/2013.- Respuesta a la C. [REDACTED] 50", respecto al seguimiento de su queja que la peticionaria remitió al OIC de la CFE, ya que no contaba con herramientas ni lugar para trabajar, en el mismo se le responde que mediante oficio número 323.1-0054 de fecha 22 de enero de 2014 se respondió su solicitud.

t) Correo electrónico del 30 de enero del 2014, en el que la peticionaria confirma la recepción del anterior mensaje, volviendo a preguntar sobre la situación específica de su área, herramientas y funciones laborales.

u) Oficio STYSA/080/2013, con fecha 18 de diciembre de 2013, firmado por el Ing. Jorge Díaz Reyes, Subgerente de Trabajo y Servicios Administrativos, División Valle de México Sur de la CFE, dirigido al Lic. Isaías Galán González, Subgerente de Relaciones Laborales, en el cual se señala sustancialmente lo siguiente:





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

"...El pasado 15 de octubre del presente año, concluida su licencia de maternidad de la trabajadora [redacted] 51 (sic), el Superintendente de Zona Tenango, el Ing. [redacted] 52 derivado del proceso que se lleva a cabo para la certificación del Sistema Integral de Gestión de dicha Zona, y toda vez que la citada trabajadora... estuvo de incapacidad de tres meses, decidió ubicarla en el área de Atención a Clientes. Asimismo, el desempeño de la citada profesionista no ha sido el más adecuado en su relación con sus compañeros de trabajo y sus subordinados como se detalla en el oficio No. DPZT-0630/13 de fecha 18 de diciembre emitido por la Zona de Distribución Tenango ...

El Ing. [redacted] 53 le ha dado a la trabajadora... oportunidades de desarrollarse en diferentes procesos, y ha sido sus resultados y comportamiento lo que han originado su movimiento dentro de la misma Zona, y no el embarazo y maternidad que ella tuvo; cabe mencionar que en ningún momento se le afectaron sus salarios y trabajo; actualmente se le está dando la oportunidad de desarrollarse en el proceso de Atención a Clientes.



El ingeniero [redacted] 54 en cada uno de estos movimientos ha comentado con la trabajadora los motivos de su cambio de proceso y se le ha exhortado a que modifique su comportamiento y actitud..." [El subrayado es de este Consejo].

v) Oficio 232.1-0054, con fecha 22 de enero de 2014, dirigido a la peticionaria, mediante el cual el Subgerente de Relaciones Laborales, de la Dirección de Administración de la CFE, licenciado Isaias Galán González, le informó que mediante el oficio STYSA/080/2013, firmado por el Ing. Jorge Díaz Reyes, se daba respuesta a su petición remitida, vía correo electrónico.

w) Escrito de fecha 24 de enero de 2014, elaborado por la peticionaria y dirigido al Lic. Isaias Galán González, Subgerente de Relaciones Laborales de CFE, mediante el cual solicita que le proporcionen un espacio de trabajo, le den la oportunidad de regresar a su puesto, y que se le invite a las reuniones para estar enterada de los nuevos compromisos para poder contar con las herramientas de trabajo necesarias; asimismo, hizo referencia a sus antecedentes laborales dentro de CFE y la situación acontecida desde su reingreso el 15 de octubre de 2013, al término de su licencia de maternidad, donde a su consideración se le comenzó a relegar y discriminar de sus actividades, en razón del ejercicio de su maternidad.

x) 13 Constancias de acreditación otorgadas a la peticionaria sobre diversos cursos llevados a cabo en la UTEC de la División Valle de México Sur, emitidos por la Comisión Mixta Auxiliar

Handwritten signature and initials



9

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

de Capacitación y Adiestramiento de la CFE, perteneciente a la batería de capacitación del puesto "Agente Comercial", durante los meses de marzo, abril y mayo de 2014.

y) Tres recibos de pago firmados por la peticionaria de los periodos correspondientes a la 1ra catorcena de enero 2014 (con un salario neto de **55**), 2da catorcena de enero 2014 (con un salario neto de **56**), y 1ra catorcena de marzo 2014 (con un salario neto de **57**).

z) Estados de cuenta de la peticionaria de abril y mayo de 2014, emitidos por la Institución Bancaria **58**. En el estado de cuenta correspondiente al mes de abril de 2014, la peticionaria marcó dos transferencias de fondos realizadas por CFE, **una de fecha 03 de abril de 2014 por la cantidad de 59 y otro de fecha 16 de abril de 2014 por la cantidad de 60**. En el estado de cuenta del mes de mayo se marcó una transferencia de fondos de CFE de **fecha 15 de mayo de 2014 por la cantidad de 61** y otra de fecha **30 de mayo de 2014, por la cantidad de 62**.

aa) Oficio STYSA/DP/OFRS/480/14, con fecha 9 de mayo de 2014, firmado por el C.P. José Heriberto Calderón, Jefe de Departamento de Personal, División Valle de México Sur de la CFE, dirigido al Ing. Oscar Valenciana Díaz, Superintendente Zona Ermita, mediante el cual le notifica la incorporación de la peticionaria a su Zona, en el Programa de Cartera Vencida, a partir del 12 de mayo de 2014.

bb) Correos electrónicos del 10 y 30 de julio de 2014, enviados por la peticionaria a personal adscrito a la Zona Ermita, solicitando apoyo para realizar sus tareas en el área de Cartera Vencida, de igual manera informa metas alcanzadas con corte al 10 de julio de 2014.

cc) Correo electrónico de fecha 28 de octubre de 2014, enviado por la peticionaria a personas superiores jerárquicas de CFE en la Zona Ermita, solicitando apoyo para la asignación de herramientas de trabajo a efecto de cumplimentar cuatro órdenes de corte de servicio de luz eléctrica el día 29 de octubre de 2014.

dd) Dos correos electrónicos del 28 de noviembre de 2014, enviados por la peticionaria, el primero con hora 10:48 am, dirigido a quien identifica como **63** mediante el cual se reporta para atender el asunto presuntamente urgente por el que se le pidió regresar a su área de trabajo. El segundo, con hora 02:05 pm, dirigido al Ing. Mario Morales Vielmas, con el asunto "Información importante de Zona Ermita urge", en el cual señala sustancialmente lo siguiente:

Handwritten signature and initials.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

"...Hoy, sin causa alguna, por instrucciones del Lic. 64 me quitan mi contrato después de 10 años de servicio ininterrumpido...

Sin embargo, cabe mencionar que, desde que llegué a Zona Ermita, por falta de recursos... no había podido recuperar y eso me estresaba mucho. Para poder hacer mi trabajo utilizaba un teléfono de alguno de mis compañeros y lo que hacía era recuperación por vía telefónica con los adeudos documentados, situación donde mi jefe inmediato se molestó mucho, el Lic. 65 y me dijo que dejara eso, que no me correspondía.

Tengo dos semanas trabajando con un contratista y por fin me dieron un vehículo (a raíz que lo comente con el Ing. 66, y muy amablemente solicito el apoyo para iniciar la recuperación de los servicios; al día de hoy recuperé más de 3 millones de pesos en casi 9 días...



Cabe mencionar que actualmente platicué con la cuadrilla que el día de ayer ya no trabajo con ella(sic). Donde me dijeron que a la semana sólo hacían 25 órdenes a la semana. Y yo cada día les daba alrededor de 25 órdenes diarias a c/u de las cuadrillas(sic)..."

ee) Correo electrónico del 28 de noviembre de 2014, con hora 04:39 pm, enviado por la peticionaria al Ing. 67 con el asunto "Evidencia de mi estancia el día de hoy viernes en Zona Ermita y justificación de no asistir a la videoconferencia...", en el cual señala sustancialmente lo siguiente:

"...Por otro lado, estuvieron llamándome, y casi de forma urgente, que fuera a firmar mi último contrato.

No sé qué pasa, estoy consternada, no robé, no soy corrupta, tengo apenas dos semanas que mi jefe me dio un vehículo y 8 días que me dio un par de contratistas...

Yo le comenté a usted lo que estaba pasando conmigo, que conseguí un vehículo y luego me lo quitaron. Después me lo regresaron, pero se apagaba y me dejó tirada(sic) un par de veces, donde pedí apoyo a la oficina de servicios generales. Asimismo, le comenté que me dieron la instrucción que saliera yo sola a buscar

Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México,  
Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx

Handwritten signature and initials.





10

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

servicios estimados y servicios que no encontraban, encontrando dificultad con algunos...

...al llegar a esta Zona, el Lic. **68** me dijo en su oficina que yo estaba en Ermita por conflictiva, y eso no fue así... Mi situación fue que, al llegar de mi maternidad, me quitaron de mi puesto, pues me dijo mi jefe que, derivado de los compromisos de la empresa, y con un bebé, ya no podía cumplirlos..."

**ff)** Oficio sin número firmado por la Lic. Florencia Irma Salas Landeros, Directora de la Guardería Infantil No. 019 del IMSS, con fecha 23 de octubre de 2014, mediante el cual se hace constar que la peticionaria estuvo en dicha Unidad a partir de las 10:00 a 14:20 horas, para llevar a cabo la plática de adaptación de nuevo ingreso a la sala de lactantes de su hijo.

**gg)** Solicitud de valoración médica para el hijo de la peticionaria, con fecha 3 de diciembre de 2014, emitido por la Guardería Infantil No. 019, Unidad de Medicina Familiar No. 230 del IMSS.

**hh)** Oficio DPZT-0511/13, de fecha 21 de octubre de 2013, firmado por el C.P. **69** **69** Jefe de Personal Zona Tenango, División Valle de México Sur de CFE, mediante el cual se hizo constar al Instituto Mexicano del Seguro Social que la peticionaria, con una fecha de antigüedad reconocida del 20 de febrero de 2006, estaba contratada como temporal de confianza en la CFE, Zona Tenango, en el puesto de Jefa de Oficina... con un horario de trabajo de lunes a viernes de **8:00 a 18:00 horas**, con derecho a dos periodos vacacionales al año, de 10 días cada uno.

**ii)** Oficio sin número de fecha 15 de octubre de 2014, firmado por el Lic. Fredy Heredia Escobedo, Jefe de la Oficina de Nóminas y Seguridad Social de CFE, dirigido al departamento de Afiliación y Vigencia del IMSS, en el cual se indica que la peticionaria se encontraba contratada en dicha empresa y dada de alta en su sistema integral de recursos humanos... Siendo su horario de labores de lunes a viernes de **8:00 am a 19:00 pm**, con una antigüedad de 9 años, con dos periodos vacacionales de 12 días cada uno correspondientes a 2014.

**jj)** Certificado del Derecho al Retiro por Desempleo, emitido por la titular del Departamento de Afiliación y Vigencia del Instituto Mexicano del Seguro Social, C. Martha Elena Contreras Bauer, con fecha 16 de febrero de 2015, donde se constata la necesidad de la peticionaria de contar con una disposición de su cuenta de ahorro para el retiro en términos del artículo

7  
conf  
[Handwritten signature]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

198, fracción II, incisos A y B, por su situación de desempleo por baja desde el 30 de noviembre de 2014

kk) Solicitud de Disposición de Recursos Parciales, **70** con fecha 25 de febrero de 2015, realizada por la peticionaria y autorizada por la cantidad de **71**

**II.2.4** El 25 de noviembre de 2015, mediante el oficio 8640<sup>10</sup>, dirigido al Lic. Roberto Martínez Espinosa, Abogado General de la CFE, se requirió por parte de este Consejo solicitud de informe adicional, a efecto de obtener la siguiente información:

1. Indicara cuáles fueron las circunstancias por las cuales se determinó que la señora **72** en fecha 15 de octubre de 2013, (fecha en la que regresó de su licencia de maternidad y vacaciones), ya no desarrollaría las actividades del cargo que tenía previo a gozar de la licencia de maternidad, aún y cuando previo a ello se le indicó que regresaría a desempeñar las mismas actividades de manera regular.

1.1 En relación con lo anterior, se señalara cual fue la razón por la que se decidió que la peticionaria tomara "un curso oficial comercial", y posterior a ello, iba a ocupar una plaza como "supervisor".

1.2 Finalmente, se funde y motive de acuerdo al contrato colectivo de trabajo, porque razón a la peticionaria no se le tomaron en cuenta los años ininterrumpidos (10 años) en la Comisión Federal de Electricidad, para considerarla trabajadora de "base", aún y cuando de acuerdo con el dicho de la peticionaria, después de dos años en el mismo puesto o cinco en diferentes puestos ininterrumpidos se les da la base.

2. Se funde y motive la razón por la que se determinó retirar la seguridad social a la señora **73** y a su hijo, en fecha 28 de octubre de 2014, ello, de conformidad por lo referido por la peticionaria.

3. En relación al oficio DPZT-0515/13, signado por el C.P. **74** Jefe de Personal de Zona Tenango, División Valle de México Sur, en donde se establece el permiso de lactancia, se señale cuál era el horario laboral de la señora **75** y cuál fue el horario que se estableció para tomar la hora de lactancia autorizada. En ese contexto se precise cuál era el horario laboral previo a gozar de ese permiso.

<sup>10</sup> Documento debidamente notificado, el 27 de noviembre de 2015.

regre

Dirección



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

4. Se haga saber a este Consejo, a partir del año 2012, cuántas mujeres de la Estación Tenango, División Valle de México Sur, han reportado estar embarazadas y han gozado de licencias de maternidad, y en esa tesitura, se precise cuántas de éstas continúan contratadas. En ese tenor y bajo, el supuesto de que haya mujeres que ya no presten sus servicios para la CFE, se precise cuáles fueron las razones por las que se determinó prescindir de sus servicios.

**II.2.5** En respuesta a lo anterior, el 02 de diciembre de 2015, se recibió el oficio DVMS/DJD-1117/2015, firmado por el Lic. Daniel Mojica Valdez, Representante Legal de la CFE, en el cual manifestó sustancialmente lo siguiente:

1.- ...

Al respecto se informa que la C. [REDACTED] 76 se incorporó a laborar a la Zona de Distribución Tenango... como trabajadora temporal de confianza, y derivado de su licencia por maternidad y posteriores vacaciones, el Ing. [REDACTED] 77 desarrolló las actividades de ese puesto durante la ausencia de la citada trabajadora, por lo que al regreso de la misma, se consideró oportuno que dicha persona continuara desarrollando las referidas actividades, ya que, como se mencionó, se trata de personal temporal, que cubría el puesto en cuestión. Asimismo, se informa que es falso que, previo al disfrute de su licencia de maternidad y vacaciones, se le haya indicado que, al regresar de las mismas, desempeñaría las mismas actividades que venía realizando.

1.1.- ...

...se consideró conveniente que el Ingeniero [REDACTED] 78, quien estaba desempeñando las actividades propias del puesto, de manera temporal, continuara haciéndolo cuando la C. [REDACTED] 79 regresó a laborar tras haber disfrutado de su licencia de maternidad y vacaciones y para apoyársele en una mayor capacitación en diferentes áreas de esta Empresa, que le permitirían mayores elementos para en un futuro aspirar a la titularidad de un puesto, se le ofreció incluirse en un curso de formación de agentes comerciales, invitación a la que accedió e inclusive se incorporó a laborar al Proceso Comercial en la Zona de Distribución Ermita.

1.2.- ...

...se informa que la razón por la cual no le fue otorgado un puesto de base a la peticionaria, fue atendiendo al contenido de la cláusula 41 del Contrato Colectivo, fracciones sexta y séptima, en razón de que dicha trabajadora estuvo contratada como personal temporal.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

toda vez que la citada peticionaria se desempeñaba como trabajadora de confianza por tiempo determinado.

2- ...

...se informa que, con fundamento a los artículos 12 fracción I y 109 de la Ley del Seguro Social, se dio de baja del servicio médico ante el IMSS a la ciudadana **80** el día 30 de noviembre de 2014...

3- ...

...se informa que el horario laboral de la citada peticionaria era de 8:00 a 16:00 horas, encontrándose en ese momento... laborando en el Proceso de Atención a Clientes, mismo que por las características del puesto demandaba a la peticionaria su presencia y supervisión en un horario inclusive hasta las 19:00 horas, razón por la que, de común acuerdo con la peticionaria, se le permitió ejercer su derecho a la lactancia a partir de las 18:00 horas. [El subrayado es de este Consejo].

ACCIÓN  
DIRECCIÓN

4- ...

...en Zona Tenango, desde el año 2012 a la fecha, 22 trabajadoras han disfrutado de licencias de maternidad conforme a la ley, de las cuales 17 trabajadoras continúan laborando en dicha zona, dos trabajadoras cambiaron de adscripción y tres de ellas se separaron de manera voluntaria de sus cargos; aclarando que de ninguna de ellas se han rescindido o se ha prescindido de sus servicios..."

Al escrito de informe adicional, se anexó como elemento de prueba, el siguiente documento:

a) Copia de la Constancia de presentación de movimientos afiliatorios de la Razón Social CFE DDVMS Zona de Distribución Ermita, con número de folio **81** y fecha 02 de diciembre de 2014, donde se registró la baja de la peticionaria con fecha al 30 de noviembre de 2014.

**II.2.6** Asimismo, el 3 de diciembre de 2015, se recibió el oficio DVMS/DJD-1122/2015, firmado por el Lic. Daniel Mojica Valdez, Representante Legal de la CFE, en el cual adjuntó copia del Acuerdo de fecha 5 de marzo de 2015, donde la Junta Especial No. 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, señaló el día 8 de abril de 2015, para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones dentro del juicio laboral No. 66/2015.

Handwritten signature and scribbles.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

**II.2.7** El 14 de diciembre de 2015, vía correo electrónico, se remitió vista a la peticionaria del informe adicional requerido por este Consejo y rendido por el representante legal de CFE. En respuesta a tal requerimiento, el 22 de enero de 2016, la peticionaria remitió por la misma vía, el desahogo de vista otorgada, en el cual señaló como elementos adicionales a su queja y vista iniciales, sustancialmente lo siguiente:

a ...

12- ...

Para empezar, el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) no reconoce el término "Trabajadora de Confianza por tiempo determinado", y antes de ser titular de una base, eres trabajadora temporal contratada por la CFE con todos sus requisitos y deberás cumplir la cláusula 41 del CCT... Por tal, soy trabajadora temporal... El personal temporal se rige por el CCT del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana de la CFE, y el eventualino.

2- ...

...mi hijo ya no pudo ingresar a la guardería y tampoco al servicio médico... por instrucciones de IMSS, la empresa CFE, que cuenta con el Sistema IMSS, en las instalaciones de la misma, debió haber realizado algún movimiento; por lo que, por parte del IMSS a la CFE, me solicitaron un informe para justificar y corregir dicho movimiento. Al ir a solicitarlo el lunes 30 de noviembre [de 2014], no me permitieron el acceso a las instalaciones de la CFE. Con todo, dejé de percibir salario y la CFE dejó de otorgarme todas las prestaciones a las que tenía derecho...

3- ...

... mi horario de trabajo fue de lunes a viernes de 8:00 a 18:00 horas...

... el permiso de lactancia me lo dan a partir de las 18:00 horas...

Es decir, no me otorgaron permiso para ejercer mi lactancia, con ello violando mis derechos, derecho a la maternidad y derecho a los niños (sic). [El subrayado es de este Consejo].

4- ...

... Antes que nada, ignoro cuantas mujeres se embarazaron durante el periodo del 2012 a la fecha, pero sí estoy enterada que siempre ha existido la problemática para mujeres no tabuladas, es decir, temporales, a diferencia de las tabuladas, en cuestión de protección a la maternidad. Sin embargo, esto no quiere decir que no han sufrido algún tipo de discriminación y violencia laboral. Menciono 5 casos de mujeres que casi juntas llevamos nuestros procesos de maternidad y su situación laboral.

Handwritten signature and initials.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

...Durante el periodo del 2013 al 2015; 5 colaboradoras embarazadas de la CFE DVMS Zona Tenango sufrimos discriminación, violencia laboral, no protección a la maternidad y no derecho a la lactancia. Donde 4 de estas 5 sólo una actualmente sigue trabajando, la cual la cambiaron de adscripción y la acosaron laboralmente para que ella renunciara (sic)..."

(La peticionaria adjuntó una tabla comparativa mencionando cuatro casos adicionales, relativos a mujeres trabajadoras que consideró sufrieron alguna afectación laboral con motivo de su condición de embarazo y ejercicio de la maternidad, se reservan datos por tratarse de personas ajenas al procedimiento).

A su escrito de desahogo de vista adicional, añadió como elementos de convicción los mismos que había aportado en vista respecto del informe primigenio y adicionalmente los siguientes:



- a) Copia simple de documento consistente en hoja de requisitos para integración de expediente de personal del área de Recursos Humanos de la CFE, Gerencia regional de Transmisión Noreste. Donde destaca que entre los requisitos entregados para ser contratada, se le requirieron exámenes médicos, adjuntando una prueba de embarazo en orina realizada para dicho trámite.
- b) Copia simple de hoja donde se asienta el nombre de la peticionaria con número de registro como trabajadora de CFE: **82** puesto laboral temporal.
- c) Extracto del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre CFE y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, en cuya cláusula 41 se explica el concepto, alcances y derechos reconocidos a las personas trabajadoras temporales.

**11.2.8** El 18 de marzo de 2016, se acordó aperturar el procedimiento conciliatorio. Por ello, mediante los oficios 1583<sup>11</sup> y 1594<sup>12</sup>, respectivamente, se notificó a la peticionaria y al Lic. Roberto Martínez Espinosa, Abogado General de la CFE, la apertura de dicha etapa.

<sup>11</sup> Documento debidamente notificado el 30 de marzo de 2016.

<sup>12</sup> Documento debidamente notificado el 22 de marzo de 2016.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

**II.2.9** El 31 de marzo de 2016, se recibió el oficio DVMS/DJD-276/2016, firmado por el Lic. Daniel Mojica Valdez, Representante Legal de la CFE, mediante el cual manifestó la declinación de su representado para participar en el procedimiento conciliatorio.

Por su parte la peticionaria, en correo electrónico de fecha 04 de abril de 2016, manifestó su disposición a participar del procedimiento conciliatorio.

**II.2.10** El 03 de octubre de 2016, se acordó aperturar la etapa de investigación; por ello, mediante los oficios 6593<sup>13</sup> y 6594<sup>14</sup>, respectivamente, se notificó dicha etapa a la peticionaria y al Lic. Roberto Martínez Espinosa, Abogado General de la CFE.

**II.2.11** El 4 de noviembre de 2016, se recibió el oficio DVMS/DJD-0950/2016, firmado por el Lic. Daniel Mojica Valdez, Representante Legal de la CFE, en el cual indican que no cuentan con más elementos de prueba distintos a los ya exhibidos en el expediente citado al rubro. Asimismo, precisó lo siguiente:

"...contrario a lo señalado por la quejosa, a la misma se le brindaron toda clase de facilidades para atender asuntos personales y de salud, como quedó de manifiesto con la relación de los contratos conforme a los cuales se acredita su estancia en esta Empresa, al igual que con la relación de Incidencias de la citada trabajadora, donde se advierte que, contrario a lo señalado en su queja, se le permitía laborar pese a constantes retrasos en la hora de ingreso, así como, que también le fue permitido acudir al servicio médico en repetidas ocasiones; que se le otorgaron permisos para la atención de asuntos particulares, registró un número considerable de incapacidades y además faltó a laborar en diversas fechas sin haber justificado su inasistencia, así como también se advierte que gozó de sus periodos vacacionales y que le fueron cubiertos de manera íntegra su salario y demás prestaciones.."

**II.2.12** El 17 de noviembre de 2017, la peticionaria entabló comunicación con este Consejo a efecto de que se remitiera a la Junta Especial Numero 5 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje comunicación en la que se informara sobre la existencia de este procedimiento.

Por ello, el 21 de noviembre de 2017, mediante el oficio Quejas-4773-17, se envió al Lic. Rubén López Malo Lorenzana, Presidente de la Junta Especial Numero 5 de la Junta Federal de

<sup>13</sup> Documento debidamente notificado el 6 de octubre de 2016.

<sup>14</sup> Documento debidamente notificado el 21 de octubre de 2016.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Conciliación y Arbitraje, una solicitud de colaboración, informándole lo manifestado por la peticionaria.

**II.2.13** El 13 de junio de 2018, se recibió vía correo electrónico, petición por parte de la peticionaria mediante la cual solicitó se remitieran copias certificadas de su expediente a la autoridad laboral encargada de su procedimiento individual de trabajo; por lo anterior, el 21 de junio del mismo año, mediante el oficio Quejas-3442-18<sup>15</sup>, se remitió al Lic. Rubén López Malo Lorenzana, Presidente de la Junta Especial Número 5 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, copia certificada del expediente de queja.

**II.2.14** El 19 de julio de 2018, mediante el oficio Quejas-3750-18<sup>16</sup>, se envió al Lic. Daniel Mojica Valdez, Apoderado Legal para Pleitos y Cobranzas de la CFE, una solicitud de colaboración a fin de que:



- a) Proporcionara copia del oficio DPZF-0630/13 de 18 de diciembre de 2013, emitido por la Zona de Distribución Tenango.
- b) Precisara claramente porqué se tomó la determinación de cambiar a la peticionaria al Área de Atención a Clientes con motivo del proceso que se llevaba a cabo para la certificación del Sistema Integral de Gestión de Zona Tenango, **detallando en que afectaba la incorporación de la peticionaria en el puesto que desempeñaba antes de estar de incapacidad**, en dicho proceso.
- c) De acuerdo con la información proporcionada el horario laboral de la peticionaria era de 8:00 a 16:00; por ello, indique el motivo por el cual se asignó fuera de dicho lapso de tiempo su horario de lactancia a partir de las 18:00 horas de conformidad con el oficio DPZT-0515/13.
- d) Proporcionara el elemento de convicción que acreditara que la peticionaria estuvo de acuerdo con el horario de lactancia acordada en el oficio DPZT-0515/13.

<sup>15</sup> Documento debidamente notificado el 26 de junio de 2018.

<sup>16</sup> Documento debidamente notificado el 25 de julio de 2018.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

- e) Presentara la documentación correspondiente que acreditara que en la Zona Tenango continúan laborando en la misma 17 mujeres que han gozado de licencia de maternidad.
- f) Indicara el motivo por el cual se redujo el salario de la peticionaria a partir del 31 de marzo al 18 de mayo de 2014, ya que en esas fechas se asignó como salario **83** y antes de éste el salario de la peticionaria era de **84**
- g) En caso de que, la diferencia de sueldo sea con base a la actividad que desempeñó la peticionaria, indicara el motivo por el cual se asignó a ésta una actividad con menor remuneración a la anterior y el sustento de ello.
- h) Proporcionara copia de los comprobantes de pago de la peticionaria a partir del 15 de octubre de 2013 hasta el 30 de noviembre de 2014 firmados por ella.

**II.2.15** Previa prórroga<sup>17</sup>, el 7 de agosto de 2018, se recibió vía correo electrónico, el oficio DJZTE-116/2018 firmado por la Lic. Guadalupe Leticia Carnica Ramírez, Apoderada Legal<sup>18</sup> de CFE Distribución y Jefa del Departamento Jurídico de la Zona Tenango, en el cual señaló sustancialmente lo siguiente:

"... Por lo que respecta al requerimiento "a) no se ubicó dicho documento, ello atento a lo informado mediante oficio DPZT-0571/18, suscrito por la Lic. Alejandra Peña Díaz, responsable del Departamento de Trabajo y Servicios Administrativos en la citada Zona...

Con relación al requerimiento "b) ratifico a usted lo señalado en el diverso oficio DVMS/DJD-1117/2015, en el que se informó que la peticionaria NO fue trabajadora de base, sino temporal, cubriendo previo a disfrutar de su licencia de maternidad y, posteriores vacaciones, diversos puestos de trabajo, asignándosele de igual forma diversos contratos de manera temporal, habiéndose indicado que, precisamente, en razón de su licencia por maternidad y, posteriores vacaciones en la Zona Tenango, se asignó al Ing. **85** las funciones que dicha trabajadora venía realizando, considerándose oportuno.

*Handwritten signature and date: 21 ago. 18*

*Handwritten signature*

<sup>17</sup> Otorgada mediante el oficio Quejas-3900-18, del 2 de agosto de 2018.

<sup>18</sup> Personalidad acreditada mediante el Instrumento Notarial número 44-173, pasado ante la fe del Notario Público número 174 de la Ciudad de México, licenciado Víctor Rafael Aguilar Molina, a través del cual consta poder general otorgador por el Director General de CFE, Ingeniero Roberto Vidal León.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

que continuara realizándolas una vez que la trabajadora concluyó el disfrute de dichas prestaciones laborales, pues, se reitera, no se trataba de una trabajadora de base o titular de puesto alguno de trabajo, ya que inclusive se le contempló en un curso de capacitación que le permitiría contar con mayores conocimientos de las diferentes áreas o procesos de la Empresa para aspirar a la titularidad de un puesto.

Respecto al requerimiento "c) ratifico a usted lo señalado en el citado oficio, en el sentido de que si bien su horario laboral era de 8:00 a 16:00 horas, en razón de que en ese momento la peticionaria laboraba en el Proceso de Atención a Clientes, mismo que por sus características requería su presencia y supervisión en un horario inclusive hasta las 19:00 horas, de común acuerdo con la entonces trabajadora, se determinó que se ejercería su derecho a la lactancia a partir de las 18:00 horas, advirtiéndose su conformidad al momento de firmar el oficio en cuestión, sin realizar manifestación alguna..." [El subrayado es de este Consejo].

Por lo que respecta al requerimiento "d) reitero... lo señalado en el punto previo, en el sentido de que se advierte su conformidad al momento de firmar el oficio en cuestión sin realizar manifestación alguna..."

Con relación al requerimiento "e) atento a lo informado mediante oficio DPZT-0571/18, suscrito por la Lic. Alejandra Peña Díaz, Responsable del Departamento de Trabajo y Servicios Administrativos en la Zona Tenango, ... se adjuntan las documentales que acreditan que las 28 trabajadoras adscritas a dicha Zona que han disfrutado de licencia de maternidad, han continuado laborando con posterioridad a la misma."

En atención al requerimiento "f) ...reitero... que en razón de tratarse de una trabajadora temporal, no titular de ninguna plaza o puesto de trabajo, estuvo contratada en diversos periodos, asignándosele contratos de manera temporal en diversos puestos, subrayándose que del 31 de marzo al 18 de mayo de 2014, la peticionaria tuvo contrato temporal como Profesionista en Entrenamiento, asignándosele un salario diario tabulado de **86** para recibir capacitación como Agente Comercial." [El subrayado es de este Consejo]



15

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Respecto al punto "g) reitero... que, al tratarse de una trabajadora temporal, no titular de ninguna plaza o puesto de trabajo, estuvo contratada en diversos periodos, asignándosele contratos de manera temporal en diversos puestos..."

Finalmente, respecto al requerimiento "h) ...en razón de que la [peticionaria] promovió un juicio laboral del que conoce la Junta Especial 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, la documentación relativa a pagos y contratos fue exhibida en el mismo."

Asu escrito de informe adicional remitido por la representación legal de la CFE, se adjuntaron como elementos adicionales de convicción, los siguientes:

**a)** Oficio DPZT-0571/18, firmado por la Lic. Alejandra Peña Díaz, Departamento de Trabajo y Servicios Administrativos E.F., Zona Tenango, División de Distribución Valle de México Sur de la CFE, al cual adjuntó copia de las incidencias registradas de 27 trabajadoras que gozaron de su licencia de maternidad. Asimismo, en dicho oficio se informa que no cuentan con copia del oficio DPZT-06030/13.

**b)** Lista de incidencias de 27 trabajadoras que han gozado de licencia por maternidad en la Zona de Distribución Tenango. Así como impresiones de pantalla del Sistema SIRH de la CFE, en la cuales se observa información básica de cada una de las trabajadoras.

**c)** Oficio STySA/DP/0223/2018, firmado por la Lic. Maricela Ortega Ortega, Jefa de Departamento Personal Divisional, Zona de Distribución Valle de México Sur de la CFE, mediante el cual señala lo siguiente:

"...

a. [La peticionaria] fue trabajadora con contrato Temporal Confianza, teniendo registrado en la División Valle de México como primer día laborado el 30 de agosto de 2010, con último día laborado 30 de noviembre de 2014, percibiendo a la fecha de la separación un salario diario tabulado de 87

J. art 9  
[Handwritten signature]



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

b. Durante el tiempo que duró la relación laboral en la División Valle de México Sur, la trabajadora estuvo contratada en diversos periodos, asignándosele contratos de manera temporal en diversos puestos.

c. Del periodo comprendido del 31 de marzo de 2014 al 20 de abril de 2014, la trabajadora tuvo contrato temporal como Profesionista en Entrenamiento, asignándosele un salario diario **tabulado de 88** para recibir capacitación como Agente Comercial.

d. Del periodo comprendido del 21 de abril de 2014 al 18 de mayo de 2014, la trabajadora tuvo un contrato temporal como Profesionista en Entrenamiento, asignándosele un salario diario **tabulado de 89** para recibir capacitación como Agente Comercial.

e. Posterior al 18 de mayo de 2014, la trabajadora tuvo contratos temporales como supervisor de Zona, con un salario diario tabulado de **90** hasta el momento de su separación, esto es el día 30 de noviembre de 2014.

f. Cabe señalar que los contratos correspondientes a los periodos 31 de marzo de 2014 al 20 de abril de 2014 y 21 de abril de 2014 al 18 de mayo de 2014, fueron entregados al Departamento [Jurídico Divisional], ya que actualmente se encuentra sub judice el Juicio Laboral Ordinario Laboral 66/2015 ante la Junta Especial N°5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje..."

**II.2.16** El 10 de septiembre de 2018, se recibió un correo electrónico por parte de la peticionaria, en el cual precisa que, al incorporarse nuevamente a la Zona de Distribución Tenango de la CFE, tras su licencia de maternidad, fue enviada a la Superintendencia de Zona de Distribución II, para desempeñarse en el Departamento de Ingeniería de Servicio al Cliente, área en la cual, debido a que no contaba con el perfil ni los conocimientos para realizar trabajos de mantenimiento y proyectos en las líneas energizadas, únicamente checaba la entrada del personal.







16

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Indicó además que, al terminar su contrato el 27 de febrero de 2014, el 28 de febrero de la misma anualidad, comenzó a desempeñarse en el Departamento de Atención a Clientes, área en la cual no se le respetó su horario de lactancia, cambiándolo de las 16:00 a las 18:00 horas, de acuerdo con el oficio DPZT-0515/13. A su escrito de manifestaciones adjuntó, como elementos adicionales de convicción, la siguiente documentación:

a) Certificados de Incapacidad Laboral, referencia y atención médica emitidos por IMSS, previamente aportados por la peticionaria.

b) Contrato individual de trabajo No. **91** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, para el periodo del 15 de octubre de 2013 al 15 de diciembre de 2013, adscrita a la Superintendencia de Zona de Distribución II, Departamento de Ingeniería de Servicio al Cliente, Zona de Distribución Tenango, para el puesto de Supervisora para llevar a cabo las actividades de Programa de Pérdidas, en el que consta un salario diario de **92**

b) Contrato individual de trabajo No. **93** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, para el periodo del 27 de enero de 2014 al 27 de febrero de 2014, adscrita a la Superintendencia de Zona de Distribución II, Departamento de Ingeniería de Servicio al Cliente, Zona de Distribución Tenango, para el puesto de Supervisora. En el que consta un salario diario de **94**

c) Contrato individual de trabajo No. **95** correspondiente a la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, previamente aportado por ésta.

**II.2.17** Asimismo, el 11 de septiembre de 2018, la peticionaria envió dos correos electrónicos, en los cuales adjuntó la siguiente documentación:

a) Recibos de pago de la peticionaria de los periodos correspondientes a la 1ra catorcena de abril de 2011 (con un salario neto de **96** pesos), la 1ra catorcena de agosto 2011 (con un salario neto de **97** pesos), y la 2da catorcena de junio de 2013 (con un salario neto de **98**), en donde se observa que su plaza era "Temporal Confianza", indicando que en dichos periodos había acudido a actividades de capacitación sin que le redujeran su salario.

Handwritten signature and initials.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

b) Oficio STYSA/DP/OFRS/480/14, con fecha 9 de mayo de 2014, previamente aportado por la peticionaria.

c) Imágenes de la Cláusula 25.- Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Humano, y Cláusula 30.- Salario, del Contrato Colectivo de Trabajo 2012-2014 del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM). En el que sustancialmente se lee que la CFE cubrirá el salario íntegro de las personas trabajadoras en cursos programados en los Centros de Capacitación de dicha empresa.

d) Constancias de acreditación otorgadas a la peticionaria sobre cursos diversos llevados a cabo en la UTEC de la División Valle de México Sur de CFE, perteneciente a la batería de capacitación del puesto "Agente Comercial", previamente aportados por la peticionaria.

e) Estados de cuenta de la peticionaria de abril y mayo de 2014, emitidos por la Institución Bancaria **99** previamente aportados por la peticionaria.

II.2.18 El 17 de septiembre de 2018, la peticionaria remitió, vía correo electrónico, copia simple de los siguientes documentos:

a) Contrato individual de trabajo No. **100** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, para el periodo del 3 de diciembre de 2012 al 3 de marzo de 2013, adscrita a la Superintendencia de Zona de Distribución II, Jefatura de Departamento, Zona de Distribución Tenango, para el puesto de jefa de oficina. En el que consta un salario diario de **101**.

b) Contrato individual de trabajo No. **102** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, para el periodo del 4 de marzo de 2013 al 16 de junio de 2013, adscrita a la Superintendencia de Zona de Distribución II, Departamento de Trabajo y Servicios Administrativos, Zona de Distribución Tenango, para el puesto de jefa de oficina. En el que consta un salario diario de **103**.





17

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

c) Contrato individual de trabajo No. **104** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, para el periodo del 17 de junio de 2013 al 22 de septiembre de 2013, adscrita a la Superintendencia de Zona de Distribución II, Jefatura de Departamento, Zona de Distribución Tenango, para el puesto de jefa de oficina. En el que consta un salario diario de **105**

d) Contrato individual de trabajo No. **106** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, para el periodo del 9 de septiembre de 2013 al 20 de octubre de 2013, adscrita a la Superintendencia de Zona de Distribución II, Departamento de Trabajo y Servicios Administrativos, Zona de Distribución Tenango, para el puesto de jefa de oficina. En el que consta un salario diario de **107**

e) Contrato individual de trabajo No. **108** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, previamente aportado por ésta.

f) Contrato individual de trabajo No. **109** de la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, previamente aportado por ésta.

g) Contrato individual de trabajo No. **110** correspondiente a la peticionaria, por tiempo determinado para personal de confianza, previamente aportado por ésta.

**III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN COMETIDO POR PERSONAL DE LA CFE EN AGRAVIO DE **111** Y SU HIJO **112****

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; asimismo, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia<sup>19</sup>. Aunado a ello, en dicho precepto constitucional consta expresamente **la prohibición de toda forma de discriminación** que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

<sup>19</sup> Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

Handwritten signatures and marks.

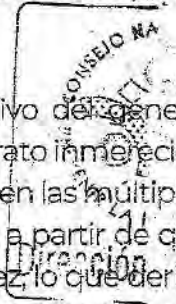




"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

En ese sentido, de conformidad con el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación se define 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, ... las responsabilidades familiares, ... o cualquier otro motivo.*

En el presente caso se actualizó la hipótesis de discriminación con motivo de género, embarazo y las responsabilidades familiares de la peticionaria, en virtud del trato inmerecido que recibió en el desempeño de su vida laboral y profesional, y que consistió en las múltiples decisiones y determinaciones dentro de su relación contractual con la CFE, a partir de que dio a conocer a servidoras y servidores públicos de ésta su estado de gravidez, lo que derivó en la falta de renovación de su relación contractual con la referida paraestatal. Asimismo, se actualizó, la vulneración del interés superior de la niñez en su vertiente de adecuada alimentación y cuidado en perjuicio del hijo menor de la peticionaria.



Lo anterior, ya que la queja presentada por la peticionaria versó en el hecho de que fue víctima de diversas situaciones de acoso laboral y decisiones perjudiciales en torno a sus condiciones laborales, área, actividades, salario y contratos de trabajo, mismas que devinieron en el cambio arbitrario de puesto, funciones, falta de implementos de trabajo, adscripción de éste, reducción de ingreso y, finalmente, en la no renovación de su contrato laboral, así como que no se le permitió gozar a cabalidad de las prerrogativas constitucionales, convencionales y legales inherentes a su maternidad y su permiso de lactancia en el momento en que tales derechos laborales se pretendieron ejercer, en tanto que sus superiores jerárquicos desplegaron diversas acciones que implicaron cambios constantes de atribuciones, sedes laborales, privación de herramientas y espacios de trabajo, reajustes a su ingreso y asignación de actividades no contempladas en sus contratos individuales de trabajo, para finalmente, tras diez años ininterrumpidos de prestación de sus servicios, determinar la no renovación de su contrato laboral.

Resaltando así que la omisión de observar las obligaciones legales para que la peticionaria gozara de sus derechos laborales correlativos a la maternidad, produjo un efecto de presunción en perjuicio de la CFE, máxime que los hechos y acciones acontecidos se registraron en el marco de las relaciones de jerarquía entre la peticionaria y sus superiores laborales dentro de dicha paraestatal, durante el desempeño de ésta como empleada temporal de CFE y hasta la conclusión de su relación contractual.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Si bien la empresa expuso, por conducto de su representación legal, objeciones sobre los hechos que se le atribuyeron a personas directamente superiores en jerarquía a la peticionaria, las mismas resultaron insuficientes, pues en todo momento actuaron con anuencia y en ejercicio de sus atribuciones dentro de la función que desempeñan en la CFE, esto es, como jefes inmediatos y superiores de [REDACTED] 113 [REDACTED] máxime que los argumentos de descargo se concretaron a negar el carácter perjudicial de los cambios decididos en agravio de ésta; decisiones y cambios tomados a partir del ejercicio de su licencia de maternidad y hasta el término de su relación contractual, pretendiendo sostener que su modalidad de contratación no era de base sino temporal, por lo que la disposición de sus servicios estaba sujeta a tal fin, sin mayores argumentos de descargo y confesando expresamente las decisiones tomadas en perjuicio de ésta, como más adelante se analiza.

En ese sentido, se destaca que el ejercicio de la maternidad dentro del marco de las relaciones de trabajo, requiere la realización de los ajustes necesarios en las condiciones de trabajo y medidas de nivelación que favorezcan la posibilidad de la persona trabajadora de gozar de estabilidad reforzada en el empleo e igualdad de circunstancias en su desarrollo laboral en su contexto profesional o de trabajo, en tanto que el interés común no se concatena únicamente a la madre trabajadora, sino que reviste la garantía de que toda persona tanto en el eventual ejercicio de la maternidad, así como indirectamente las personas recién nacidas, cuenten con estabilidad en un campo de subsistencia mínima vital para el desarrollo de su proyecto de vida, lo cual evidentemente se logra con la posibilidad de preservar el empleo con que ya se cuenta por parte de la madre trabajadora, de ahí la relevancia social de dicha estabilidad laboral.

Asimismo, es de mencionar que, de conformidad con el artículo 4, numerales 2 y II y el artículo II, numeral 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); así como los artículos 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 170, fracción VI, 164, 165, 166 y 132, fracción XXVII, de la Ley Federal del Trabajo y 1º, párrafo 2, fracción III y 9, fracciones III y IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, es una obligación que se tiene a favor de las trabajadoras que ejerzan la maternidad el respetar la libre elección de empleo, las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; así como procurar la igualdad de remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales sin que el embarazo y la maternidad sean circunstancias que puedan ser usadas en perjuicio de la tales derechos, pues hacerlo constituye un acto de discriminación.

Aunado a lo anterior, este Consejo considera necesario valorar y ponderar la presente.

*[Handwritten signature and initials]*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Resolución por Disposición con una perspectiva de género<sup>20</sup> y bajo una interpretación *pro persona*.

Al respecto, el artículo 5º, fracción VI, de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, señala que la **perspectiva de género** se refiere a *"la metodología y ...mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias ...entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género"*; por lo que respecta al **principio pro persona**, para garantizar la protección más amplia a la persona peticionaria, se aplica éste como *"un derecho reconocido a los gobernados consistente en un principio de interpretación tanto conforme con los derechos humanos contemplados por la propia Constitución (interpretación conforme), como aquellos plasmados en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte (interpretación convencional), siempre en busca de lo más favorable para la persona con el propósito de lograr la efectiva protección de este derecho humano que se alegue vulnerado"*<sup>21</sup>.

Criterios, metodología, interpretación y medidas de protección que este Consejo adopta en la presente Resolución por Disposición respecto al caso concreto de la peticionaria, al ser una obligación legal de este Organismo apearse a una interpretación *pro persona*, optando por aquella interpretación que mayor proteja en el presente caso a la peticionaria y su hijo, respecto a la aplicación normativa en torno a los acontecimientos de que fueron víctimas.

Por lo que, habiendo existido una afectación al derecho a la igualdad real de trato y oportunidades, al trabajo y a la permanencia en el mismo, así como a los derechos laborales asociados a la maternidad, en agravio de [REDACTED] 114 [REDACTED] quien resultó

<sup>20</sup> Para tal efecto es procedente señalar la tesis de jurisprudencia 1º./J. 22/2016 (10ª.), bajo el rubro y contenido siguiente: **"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género"**.

<sup>21</sup> Consúltase al respecto la tesis aislada en materia constitucional número VII.2o.C.5 K (10a.), cuyo rubro es: **"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"**. Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 2002599, Libro XVI, Enero de 2013, Torno 3, Página: 2114.





14

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

agraviada en menoscabo de su proyecto de vida y el de su hijo recién nacido, este Consejo considera lo siguiente:

### III.1 VALORACIÓN DE PRUEBAS Y ACREDITACIÓN DEL DAÑO.

La presente resolución no tendrá que ver con el pronunciamiento respecto de los derechos laborales que se encuentran en litigio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje competente en la materia, en tanto que la propia peticionaria y por dicho de la CFE como excepción, se corroboró que lo relativo al despido injustificado, prestaciones laborales, derechos adquiridos conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y las eventuales indemnizaciones correspondientes, se encuentran subjudice ante los tribunales laborales competentes, a quienes corresponde pronunciarse al respecto.

**III.1.1 En lo relativo a las pruebas documentales aportadas por la CFE** en su escrito inicial de informe rendido a este Consejo, se destaca que para los efectos de la presente Resolución por Disposición las mismas hacen prueba plena en cuanto a sus alcances y contenido<sup>22</sup>, y conforme a la siguiente ponderación y efectos probatorios:

a) Por lo que toca a la documental pública<sup>23</sup> consistente en Licencia de maternidad otorgada por el IMSS a la peticionaria, con fecha 17 de junio de 2013, con sello de recibido del área de Seguridad Social de CFE, Zona Tenango, Valle de México, con número de certificado de incapacidad: **115** aportada como elemento de convicción tanto por la agraviada como por la entidad paraestatal, resultó medio de convicción eficaz a efecto de acreditar que las áreas correspondientes de la CFE tuvieron pleno conocimiento de la condición y circunstancia de embarazo de la peticionaria.

b) Con relación a las pruebas consistentes en: lista de contratos de la peticionaria, durante el periodo del 30 de agosto de 2010 al 18 de mayo de 2014, para colaborar en la Zona de Distribución Tenango, Valle de México, CFE y listado de incidencias de la peticionaria, Zona de Distribución Tenango, Valle de México, CFE, siendo un total de 27 incidencias en el periodo comprendido entre el 12 de octubre de 2010 y el 25 de marzo del 2014; así como de los recibos de pago aportados que corresponden a los ingresos que se cubrieron a la agraviada en dicha adscripción de trabajo, correspondientes a la primera catorcena de noviembre 2013, primera catorcena de diciembre 2013, primera catorcena de enero 2014 y segunda catorcena de enero 2014, mismos en los que se observa su calidad de empleada como "Temporal de Confianza". Se desprende de dichas probanzas que efectivamente en

<sup>22</sup> Conforme a los artículos 79, 93 fracción II, 129, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria para estos efectos de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>23</sup> Ponderada en términos de lo establecido en los artículos 93 fracción II, 129 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

Handwritten signature and initials.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

los periodos de tiempo que las mismas abarcan, la agraviada fue requerida para prestar sus servicios laborales por la CFE y que siempre contó con la categoría laboral de "Temporal".

La categorización laboral se hace alusión en el grueso de escritos de manifestaciones de ambas partes, e incluso, en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente al momento de acontecer los hechos, cuyos efectos en cuanto a derechos laborales, es materia de controversia ante la autoridad federal del trabajo, según lo expusieron ambas partes.

Por lo que, los efectos probatorios de tales elementos de convicción se constriñen a acreditar la categoría y modalidad laboral en la que fue contratada la agraviada durante todos los contratos que celebró con la CFE, así como la existencia del elemento de tiempo y espacio en que acontecieron los hechos.

**III.1.2 Por lo que respecta a los propios escritos de informe presentados por la representación legal de la CFE, se desprenden una serie de confesiones expresas<sup>24</sup> al reconocer que efectivamente su representada, por conducto de las personas titulares de áreas correspondientes a superiores jerárquicos de la agraviada tal como fue el entonces Superintendente de la Zona Tenango, Ingeniero 116 en conjunto con el Jefe del Departamento Comercial de dicha zona, así como el entonces Jefe de Departamento de Personal de Zona Tenango, C.P. 117 y finalmente el entonces Superintendente de Zona Ermita, Ing. 118 fueron quienes progresivamente propusieron y determinaron la reubicación de puesto y zona de trabajo de la peticionaria al término de su licencia de maternidad sin permitirle la reincorporación al cargo, sede y actividades que venía desempeñando, posteriormente, a pesar de contar con un horario fijo, este no se observó por decisión de la empresa afectando además el ejercicio de su permiso de lactancia;<sup>25</sup> para después, ante la inconformidad planteada por la peticionaria ante el Órgano Interno de Control de la CFE por tal situación y el trato brindado, propusieron que se le contratara durante el periodo del 31 de marzo al 18 de mayo de 2014 como profesionista en entrenamiento, periodo en el cual recibió capacitación para presuntamente ocupar el puesto de agente comercial que finalmente no se le asignó, esto además con una reducción salarial<sup>26</sup> y, finalmente, ante la no asignación de dicho cargo que se le había prometido, se determinó enviarla al cargo de supervisora del programa especial de cartera vencida en la zona Ermita, donde finalmente se dio por terminada su relación contractual con la empresa.**

<sup>24</sup> Conforme a los artículos 95 fracción I y 95 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al procedimiento de queja, de conformidad al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.  
<sup>25</sup> Situación que más adelante se analiza y acredita con los elementos de prueba correspondientes.  
<sup>26</sup> Situación que más adelante se analiza y acredita con los elementos de prueba correspondientes, contrario a lo afirmado por la representación legal de la CFE.





20

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

A continuación, se citan y analizan las partes de los informes rendidos por la representación legal de la CFE de donde se desprenden dichas confesiones:

**a)** Respecto del informe presentado por la representación legal de CFE el día 7 de octubre de 2015, bajo el oficio número DVMS/DJD-877/2015, se reconoce que del periodo comprendido entre el 31 de marzo al 18 de mayo de 2014 la peticionaria fue contratada para capacitación en miras de ocupar el puesto de agente comercial y posteriormente, al no asignársele tal función, se le contrató a fin de gestionar la recuperación de los adeudos por consumo de energía eléctrica en la zona Ermita de dicha compañía, tal como se desprende de la citas cronológicamente ordenadas de tal informe:

"... Del periodo comprendido del 31 de marzo al 18 de mayo de 2014, la quejosa(sic) estuvo contratada en Oficinas Divisionales como profesionista en entrenamiento, recibiendo capacitación ...

Ahora bien, por cuanto hace al periodo comprendido ...la quejosa(sic) se contrató como profesionista en entrenamiento, periodo en el cual recibió capacitación para el puesto de agente comercial...

Por cuanto hace al periodo comprendido del 19 de mayo al 30 de noviembre de 2014, la ciudadana 119 estuvo adscrita a Zona Ermita...

... sus funciones eran inherentes al cargo de supervisor del programa especial de cartera vencida y, en específico, la de gestionar la recuperación de los adeudos por consumo de energía eléctrica..."

**b)** Respecto del informe presentado por la representación de CFE, suscrito por el Ing. Pedro Antonio Martínez Mendoza, Superintendente de la Zona de Distribución Tenango, bajo el número de oficio SPTE-ZT/137/2015, se reconoce por el suscribiente que la agraviada fue reubicada de sus actividades que desempeñaba en dicha zona, para realizar actividades de capacitación para el presunto puesto al que se reasignaría, cuando expresa:

"... Ahora bien, respecto a que en razón de haber acudido al OIC recibió apoyo para su "cambio de zona", no resulta un hecho propio que pudiera controvertirse si es que acudió o no ante tal Entidad, si bien es cierto que dicho cambio se efectuó a partir del día primero de abril de 2014(sic), ello obedeció de conformidad con la información de que se dispone a que la misma trabajadora lo había solicitado verbalmente en múltiples ocasiones, puesto que su pareja sentimental y padre de su menor hijo labora en la Zona de Distribución Universidad, ubicada en el Distrito Federal, donde también se ubica la Zona Ermita.

*[Handwritten signature and initials]*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

... se le permitía laborar pese a constantes retrasos en la hora de ingreso, así como que también le fue permitido acudir al servicio médico en repetidas ocasiones, se le otorgaron permisos para la atención de asuntos particulares, registró un número considerable de incapacidades y además faltó a laborar en diversas fechas sin haber justificado su inasistencia ..."

De las anteriores aseveraciones destaca, además de que se expresa como elemento de descargo por parte del suscribiente, que fue la agraviada quien solicitó dicho cambio, hecho que ella desde su narrativa de queja inicial y en desahogo de vista niega, por lo que la carga de la prueba respecto de dicho argumento recaía en el afirmante sin que acreditara tal supuesto; además de que, como más adelante se acredita con las documentales correspondientes, tal determinación devino de las gestiones de mediación que el propio Órgano Interno de Control de la CFE propició, mismas que devinieron en un agravio al ingreso de la afectada y en el incumplimiento de lo acordado, como más adelante se analiza.

Se resalta además que, su aseveración respecto a que "faltó a laborar en diversas fechas sin haber justificado su inasistencia", se contradice con los propios elementos de prueba que aportó la CFE, pues del listado de incidencias de la peticionaria en dicha zona de trabajo, ofertado por él mismo como elemento de prueba, correspondiente al periodo comprendido entre el 12 de octubre de 2010 y el 25 de marzo del 2014, no se desprende tal constancia de inasistencias injustificadas en los cuatro años reportados, sino que constan solamente 2 faltas sin incentivo, 3 permisos concedidos, 5 periodos vacacionales legales, 3 admisiones con retardo y 14 incapacidades(sic) médicas y comisiones médicas, las cuales corresponden a una prestación legal laboral.

c) Respecto del Informe presentado por la representación legal de CFE, suscrito por el Ing. [REDACTED] Superintendente de Zona Ermita, bajo el número de oficio ZERM\_/1572/2015, se reconoce por el suscribiente que el horario laboral oficial de la peticionaria en el tiempo que prestó sus servicios en dicha zona, siendo del 19 de mayo al 30 de noviembre de 2014, era las 8:00 am a las 16:00 pm, que las actividades para las que se le contrató fueron las de supervisión de cartera vencida y, además, que al término de su último contrato no fueron requeridos más sus servicios, conforme a la siguiente transcripción:

"...las actividades que desempeñaba... eran las inherentes a las del puesto de Supervisor de Zona del Programa Especial de Cartera Vencida, y en específico la de gestionar la recuperación de los adeudos por consumo de energía eléctrica.

...al tratarse de una trabajadora temporal, su contrato temporal y actividades concluyeron el día 30 de noviembre de 2014 y al no ser necesarios sus servicios, se determinó no renovar su contrato.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.



24

...No omito informar... que el horario de labores de la ciudadana [redacted] 121 [redacted] en la Zona Ermita, era de lunes a viernes de 8:00 am a 16:00 pm..."

Resulta importante para este Consejo, hacer visible el hecho de que habiendo estado ya vigente el horario de lactancia de la peticionaria, y reconociéndose por quien fungiera como su último jefe inmediato que su horario de labores era de las 8:00 a las 16:00 horas, el mismo no se haya ejercido, pues en realidad se le estipuló un horario de salida extendido, fuera de toda proporción legal, hasta las 18:00 horas, como más adelante se analiza y se corrobora con otros elementos de prueba y con las propias confesiones rendidas en informes.

d) Respecto del informe adicional rendido por la representación legal de CFE, el 02 de diciembre de 2015, bajo el número de oficio DVMS/DJD-1117/2015, se reconoce que al término de la licencia de maternidad de la peticionaria se determinó por la Superintendencia de Zona Tenango, lugar de adscripción donde venía desempeñando sus funciones previa vigencia de dicha licencia, que ésta ya no ocuparía el cargo que venía desempeñando ni se reincorporaría a sus funciones, lo cual se desprende de la siguiente transcripción:

"1.- ...

... Al respecto se informa que la C. [redacted] 122 [redacted] se incorporó a laborar a la Zona de Distribución Tenango...como trabajadora temporal de confianza, y derivado de su licencia por maternidad y posteriores vacaciones, el Ing. [redacted] 123 [redacted] desarrolló las actividades de ese puesto durante la ausencia de la citada trabajadora, por lo que al regreso de la misma, se consideró oportuno que dicha persona continuara desarrollando las referidas actividades, ya que, como se mencionó, se trata de personal temporal que cubría el puesto en cuestión. Asimismo, se informa que es falso que, previo al disfrute de su licencia de maternidad y vacaciones, se le haya indicado que, al regresar de las mismas, desempeñaría las mismas actividades que venía realizando." [El subrayado es de este Consejo].

De lo anterior se colige que fue una decisión unilateral de la propia directiva de CFE que la peticionaria no se reintegrara a sus funciones que venía desempeñando previo al ejercicio de su licencia de maternidad, contraviniendo el principio de estabilidad reforzada en el empleo,<sup>27</sup> que dicho derecho laboral tiene como finalidad constitucional el bienestar de las

<sup>27</sup> Al respecto, véase la tesis III.3o.T23 L (10a.), bajo el rubro: "TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO."

*[Handwritten signature and initials]*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

trabajadoras que ejercen su maternidad, tal como más adelante se puntualiza.

Adicionalmente, en dicho informe el representante legal de CFE manifestó:

"1.-...

... se consideró conveniente que el Ingeniero **124** quien estaba desempeñando las actividades propias del puesto, de manera temporal, continuara haciéndolo cuando la C. **125** regresó a laborar tras haber disfrutado de su licencia de maternidad y vacaciones y para apoyársele en una mayor capacitación en diferentes áreas de esta Empresa, que le permitirían mayores elementos para en un futuro aspirar a la titularidad de un puesto, se le ofreció incluirse en un curso de formación de agentes comerciales, invitación a la que accedió..." [El subrayado es de este Consejo]

De lo anterior se desprende la confesión previamente expuesta, pero deriva en una manifestación adicional, consistente en que la presunta capacitación que se le brindó era con la finalidad de poder aspirar a la titularidad de un puesto que, según se desprende de las propias constancias del curso al que se envió a la peticionaria, era el de agente comercial, expectativa y acuerdo que tampoco se cumplió a la agraviada, etapa donde además vio reducido su ingreso, tal como se analiza más adelante en la ponderación de las documentales que sustentan tal situación, dejándola sin alternativas y mermando claramente el principio de estabilidad reforzada en el empleo antes enunciado.

De igual manera, en el mismo informe adicional se acredita nuevamente la confesión, en el sentido de que una vez que la peticionaria no pudo continuar en las actividades que venía desarrollando antes de su licencia de maternidad y que acudió a capacitación para un puesto que nunca se le asignó, fue asignada a otras actividades, reconociéndose que el horario laboral oficial en esta nueva área era de las 8:00 a las 16:00 horas, pero que siempre cubría jornada extendida argumentando la carga de trabajo.

De lo anterior destaca que, al solicitar la agraviada el ejercicio de su hora de lactancia, en estricto sentido ésta no se le concedió, sino que se le condicionó a las necesidades de carga de trabajo del nuevo puesto, pues se tomó como tal, el tiempo de horario extendido y no contractual, tal cual se reconoce en la siguiente manifestación:

"3.-...

... se informa que el horario laboral de la citada peticionaria era de 8:00 a 16:00 horas, encontrándose en ese momento... laborando en el Proceso de Atención a Clientes, mismo que por las características del puesto demandaba a la peticionaria su presencia y





20

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

supervisión en un horario inclusive hasta las 19:00 horas, razón por la que, de común acuerdo con la peticionaria, **se le permitió ejercer su derecho a la lactancia a partir de las 18:00 horas...**" [el resaltado es propio de este Consejo].

Lo anterior devino en una determinación fuera de toda proporción legal, pues dejó de lado la importancia social que reviste esta figura legal, ya no sólo para la trabajadora sino en atención del principio de interés superior de la niñez, en este caso del hijo recién nacido de la peticionaria, pues la lactancia y su ejercicio reviste una importancia total en el desarrollo inicial e integral de los hijos de las mujeres trabajadoras. Destaca además que la agraviada niega haber manifestado su conformidad en tal situación, existiendo evidencia documental, suscrita por el propio personal de recursos humanos de su zona de trabajo en CFE, de la que se desprende que fue una determinación unilateral por parte del jefe de personal de dicha adscripción.

e) Finalmente, respecto del informe adicional remitido a este Consejo el 7 de agosto de 2018, con número de oficio DJZTE-116/2018, firmado por la Apoderada Legal de CFE Distribución y Jefa del Departamento Jurídico de la Zona Tenango, se corroboró también la confesión de todo lo anteriormente expuesto, tal cual se desprende de las siguientes manifestaciones:

"...ratifico a usted lo señalado en el diverso oficio DVMS/DJD-1117/2015... habiéndose indicado que, precisamente, en razón de su licencia por maternidad y posteriores vacaciones en la Zona Tenango, se asignó al Ing. [REDACTED] las funciones que dicha trabajadora venía realizando, considerándose oportuno que continuara realizándolas una vez que la trabajadora concluyó el disfrute de dichas prestaciones laborales, pues, se reitera, no se trataba de una trabajadora de base o titular de puesto alguno de trabajo...

...ratifico a usted lo señalado en el citado oficio, en el sentido de que si bien su horario laboral era de 8:00 a 16:00 horas, en razón de que en ese momento la peticionaria laboraba en el Proceso de Atención a Clientes, mismo que por sus características requería su presencia y supervisión en un horario inclusive hasta las 19:00 horas, de común acuerdo con la entonces trabajadora, **se determinó que se ejercería su derecho a la lactancia a partir de las 18:00 horas**, advirtiéndose su conformidad al momento de firmar el oficio en cuestión, sin realizar manifestación alguna(sic)..." [el resaltado es propio de este Consejo].

Destaca además que, en las manifestaciones solicitadas en este informe adicional existe el reconocimiento expreso que, durante el tiempo que la peticionaria hubo de recibir capacitación para el presunto puesto de agente comercial que se le propuso como alternativa a su inconformidad, recibió en realidad un salario menor del que venía recibiendo en el desempeño de las actividades laborales previas y durante el ejercicio de su licencia de maternidad, tal cual se expresa en lo siguiente:

Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México,

Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx

Página 43 de 79



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

"...reitero ...que en razón al tratarse(sic) de una trabajadora temporal, no titular de ninguna plaza o puesto de trabajo, estuvo contratada en diversos periodos, asignándosele contratos de manera temporal en diversos puestos, subrayándose que del 31 de marzo al 18 de mayo de 2014... la peticionaria tuvo contrato temporal como Profesionista en Entrenamiento, asignándosele un salario diario tabulado de 127 para recibir capacitación como Agente Comercial..."

De las confesiones anteriormente analizadas, es dable sostener, para el caso concreto del horario de lactancia que se le asignó, así como el contrato de capacitación para otro puesto que tuvo, que en el caso de situaciones de discriminación que puedan implicar un trato inmerecido, máxime si existen relaciones de jerarquía entre éstos, la propia dinámica de las relaciones y decisiones acontecidas empatan en el hecho de que la entonces trabajadora y ahora agraviada, por la propia situación de vulnerabilidad en que se encontró al ser una madre trabajadora que requería de sustento para la manutención de su hijo recién nacido, se vio orillada a que, ante la necesidad de percibir un ingreso y las prestaciones asociadas al trabajo, no tuviera más remedio que llevar a cabo sus actividades en las condiciones que se le impusieron, sin realmente gozar de su permiso de lactancia y, en su momento, percibiendo un salario reducido con respecto al que previamente recibía, situación que se acredita más adelante con la valoración de las documentales correspondientes.

Lo anterior se sostiene en tanto que sí quedó acreditado, como se analizó en las confesiones antes ponderadas, el hecho principal de vulneración inicial, que fue el no contar con la protección y garantía relativa a la licencia de maternidad para reincorporarse al puesto de trabajo que venía desempeñando, por decisión de sus superiores jerárquicos, de lo anterior, se puede sostener que cuando se prueben hechos que acrediten la veracidad del conflicto principal<sup>28</sup>; es decir, que la CFE no le permitió gozar de la garantía de protección y estabilidad de su empleo como madre trabajadora, al momento de que se le condicionó su ingreso y el ejercicio de su horario de lactancia, es claro que no tenía más opción –como persona vulnerada– que continuar laborando bajo tales condiciones, mismas de las que se doñó, por el precedente de que antes se le había afectado arbitrariamente en su derecho a la estabilidad en el empleo.

<sup>28</sup> Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos es partícipe de esta presunción, pues aunque generalmente se asigna la carga de la prueba a la parte que alega los hechos, hay circunstancias en que la carga de la prueba es revertida y recae en la parte que los niega. Ello ocurre cuando existe una presunción de que la violación ha ocurrido (categorías sospechosas, casos de discriminación institucionalizada, cuando el Estado pudo prevenir la violación), y cuando es el Estado quien se encuentra en mejor posición probatoria por la propia relación de jerarquía con la víctima. Véase los casos González Medina y familiares Vs. República Dominicana, párrafo 132; y Velásquez Rodríguez v. Honduras, párrafo 123.

También la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha utilizado tal valoración presuntiva trasladando la responsabilidad en la acreditación del daño a la parte que lo niega, en tanto es sumamente difícil probar este tipo de afectación. Así de acuerdo al legislador (entiéndase por ello, lo establecido en el artículo 190 fracción II de la Código Federal de Procedimientos Civiles), basta probar el evento lesivo y el carácter jerárquico del actor para que opere la presunción legal y éste se tenga por probado. Por lo que en los casos en que opere la presunción será el demandado quien deberá desahogar pruebas para revertir la presunción de la existencia del daño. Al respecto, véase el amparo directo 31/2013, páginas 87 a 89, resuelto por la 1ª Sala de la SCJN.

copy  
[Handwritten signature]





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

En tal sentido, el argumento esgrimido por la representación legal de la CFE, sosteniendo el consentimiento de la agraviada respecto de tales condiciones, carece de eficacia por lo anteriormente expuesto.

**III.1.3 Por lo que respecta a los elementos de prueba que a continuación se ponderan, aportados tanto por la persona agraviada como por la CFE,** los mismos hacen prueba que refuerza el sustento de la veracidad de los hechos antes analizados, conforme a la siguiente ponderación y eficacia:

a) Concerniente al hecho consistente en que al término de su licencia de maternidad no se le permitió a la agraviada reincorporarse a sus actividades que venía desempeñando, destacan los siguientes elementos de convicción adicionales:

Del escrito de desahogo de vista de la peticionaria y agraviada, presentado a este consejo en fecha 28 de octubre de 2015, destacan las siguientes pruebas:

1. Respecto de las documentales<sup>29</sup> emitidas por CFE que obraban en su poder, por ser interesada y parte en los mismos, destacan los consistentes en:

- Acta de entrega de puesto temporal por incapacidad de maternidad de la agraviada, con copia a quien habrían de suplirla y su superior jerárquico, de fecha 18 de junio de 2013, toda vez que en la misma consta el carácter temporal de la suplencia que se contrató para cubrir su puesto, destacando que se precisó en la misma que dicha suplencia era únicamente por el tiempo de duración de su licencia de maternidad.

- Autorización para el disfrute de vacaciones a favor de la agraviada de fecha 5 de septiembre de 2013, para el periodo del 9 de septiembre de 2013 al 14 de octubre de 2013, con fecha de regreso a laborar el 15 de octubre de 2013, en la Zona de Distribución Tenango, CFE; suscrito por el Jefe de Departamento de Personal de Zona Tenango, C.P. [redacted] 128 y por el Superintendente de Zona, Ing. [redacted] 129 destacando que en su momento a la peticionaria, adicional a la licencia de maternidad a la que tenía derecho, se le concedió el disfrute de este periodo vacacional el cual tenía pendiente de ejercer, con la posibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo una vez transcurrido el plazo.

- Del oficio número DPZT-0511/13, de fecha 21 de octubre de 2013, firmado por el C.P. [redacted] 130 Jefe de Personal Zona Tenango, División Valle de México Sur de CFE.

<sup>29</sup> Valoradas conforme a los artículos 79, 93 fracción II, 129, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria.

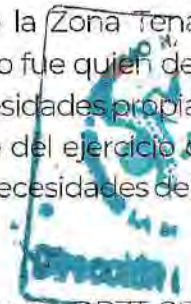




"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

destaca que se hizo constar que la peticionaria, con una fecha de antigüedad reconocida del 20 de febrero de 2006, estaba contratada como temporal de confianza en la CFE, Zona Tenango, en el puesto de Jefa de Oficina, previo a la determinación de reubicación de su puesto de trabajo.

- Del oficio número STYSA/080/2013, con fecha 18 de diciembre de 2013, firmado por el Ing. Jorge Díaz Reyes, Subgerente de Trabajo y Servicios Administrativos, División Valle de México Sur de la CFE, dirigido al Lic. Isaias Galán González, Subgerente de Relaciones Laborales, destaca el contenido donde se reconoce que el Superintendente de la Zona Tenango, Ingeniero [REDACTED] 131, en su calidad de superior jerárquico fue quien decidió reubicar a la agraviada de su puesto que venía desempeñando, por necesidades propias del llamado "Sistema Integral de Gestión"(sic), esto y en razón únicamente del ejercicio de su maternidad y por considerar que dicha condición no empataba con las necesidades del área de trabajo, procediendo a reubicarla al área de Atención a Clientes.



Adicionalmente, en dicho oficio, se hace mención a otro previo con número DPZF-0630/13 de fecha 18 de diciembre de 2013, donde supuestamente se hicieron constar observaciones sobre el desempeño de la peticionaria que propiciaron dicha determinación; sin embargo, no pasa desapercibido para este Consejo que, habiendo requerido a CFE sobre dicho documento, el 7 de agosto de 2018, mediante oficio DJZTE-116/2018, firmado por la Lic. Guadalupe Leticia Garnica Ramírez, Apoderada Legal de CFE, finalmente reconoció la no existencia del mismo, desvirtuándose cualquier indicio sobre alguna otra causa imputable a la agraviada por la que se haya decidido la reubicación de su puesto de trabajo, sosteniéndose la hipótesis de que tal situación aconteció únicamente por el ejercicio de su maternidad y por determinación de su superior jerárquico.

De lo anterior, destaca el hecho que justo el primer día de reincorporación de actividades de la peticionaria, se determinó reasignarla a otras funciones sin más justificación que precisamente las necesidades del puesto que consideró su superior jerárquico, lo cual deviene en la clara convicción de que, por haber ejercido su maternidad y las prestaciones asociadas a ésta, como su permiso de lactancia, fue que derivó en dicha determinación por parte de su superior jerárquico, por lo que este Consejo sostiene además que operó una presunción<sup>30</sup> en perjuicio de la CFE, ya que la concatenación de hechos que se suscitaron,

<sup>30</sup> Sirva de criterio orientador al respecto lo establecido en la tesis de jurisprudencia I.5o.C. J/37 (9a.) bajo el rubro y contenido siguiente: **"PRUEBA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. PRINCIPIOS QUE LA RIGEN (CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL).** Al pronunciar una resolución judicial, de manera especial han de ser consideradas las presunciones legales y humanas previstas en los artículos 379 al 383 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, con base en los principios que las rigen, los cuales se hacen consistir en que la presunción debe ser grave (digna de ser aceptada por personas de buen criterio), preciso (que el hecho en el cual se funde sea parte, antecedente o consecuencia de aquel que se quiere probar), y que cuando fueren varias las presunciones han de ser concordantes (tener un enlace entre sí). De ahí que para cumplir con esos principios el juzgador, haciendo uso de su amplio arbitrio, debe argumentar para justificar su decisión, apegado a las reglas de la sana crítica."

off





24

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

desde las solicitudes de permiso de la peticionaria para acudir a citas médicas para la atención adecuada de su condición de embarazo, hasta la decisión de reubicarla de funciones, no sólo en esta ocasión, sino también en posteriores con menor salario y condicionarle su permiso de lactancia, dan cuenta manifiesta de que las decisiones operaron en función de la percepción negativa que se tuvo hacia el ejercicio de su maternidad.

2. Respecto de las copias fotostáticas e impresiones de correo electrónico<sup>31</sup> consistentes en:

- Copia del contrato individual de trabajo por tiempo determinado para personal de confianza No. **132** con fecha 05 de septiembre de 2013, en el cual se hizo constar en forma literal que la persona contratada para suplir a la peticionaria durante el periodo de licencia de maternidad y vacacional otorgado, lo haría de manera temporal; por otro lado, de los correos electrónicos de fechas 14 de junio de 2013, enviado por el C. **133** para la peticionaria, con el asunto "Entrega de Puesto" y del 18 de junio de 2013, con asunto "Suplencia por incapacidad médica de la Lic. **134**", Jefe de la Oficina de Competitividad", enviado por el Ing. **135** Superintendente Zona Tenango, destaca la coincidencia en el sentido de que en todos se plasma la idea de que al término de la licencia de maternidad y periodo vacacional otorgado a ésta, existía una garantía de retornar a su puesto, situación que no aconteció por decisión de sus superiores jerárquicos, como ya se ha acreditado.

**b)** Concerniente al hecho relativo a que una vez que fue reubicada a otras actividades sin gozar a cabalidad de su estabilidad laboral relativa a su licencia de maternidad, desempeñó el nuevo cargo sin que se le concediera efectivamente su permiso de lactancia, destacan adicionalmente a las confesiones anteriormente analizadas, los siguientes elementos de convicción:

Del escrito de desahogo de vista de la peticionaria y agraviada presentado a este Consejo en fecha 28 de octubre de 2015, destacan las siguientes pruebas:

- Del oficio número DPZT-0515/13, con fecha de 23 de octubre de 2013, firmado por el C.P. **136** Jefe de Personal Zona Tenango, División Valle de México Sur de la CFE, se desprende y refuerza la convicción<sup>32</sup> que una vez que la peticionaria fue reubicada de su área de trabajo, al solicitar su permiso de lactancia, el mismo se hizo retroactivo sin ningún sustento razonable al 14 de julio de 2013, siendo que entonces estaba vigente su licencia de maternidad y periodo vacacional otorgados, y que dicho permiso además se concedió hasta el 14 de enero de 2014, con un horario de ejercicio a partir de las 18:00 horas.

<sup>31</sup> Valorados conforme a los artículos 79, 93 fracción VII, y 188 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>32</sup> Valorado conforme a los artículos 79, 93 fracción II, 129, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

por requerirse su presencia en razón de las necesidades del nuevo puesto asignado en Atención a Clientes.

La anterior determinación tomada por el Jefe de Personal de la Zona Tenango de la CFE, bajo los criterios de la lógica, las máximas de la experiencia y la sana crítica<sup>33</sup>, se considera por este Consejo una simulación realizada por el titular de personal de la zona de adscripción de la peticionaria en perjuicio de su ejercicio efectivo de su derecho a la lactancia, en razón de lo siguiente:

El derecho a la lactancia reviste una importancia tal que la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha vinculado al principio de interés superior de la niñez, entre otros el derecho de alimentación<sup>34</sup>, en este caso, del hijo recién nacido de la agraviada, ello en razón de las propias peculiaridades biológicas y del desarrollo que la alimentación materno infantil conllevan para el beneficio de la persona recién nacida, por lo que es lógico y de verdad incuestionable, que la lactancia no puede ser prorrogada ni mucho menos prorrateada de forma unilateral por el empleador a un periodo de tiempo que no sea exclusivamente el que corre a partir del nacimiento del hijo de la mujer trabajadora y hasta por seis meses<sup>35</sup> contados a partir de la solicitud de la mujer trabajadora que se reincorporó al ámbito laboral, precisamente por su vinculación connatural al proceso de adecuada alimentación, salud y sano desarrollo de la persona recién nacida.

En el caso que ocupa, es claro que el derecho a la licencia de maternidad de la peticionaria estuvo vigente hasta el mes de septiembre de 2013, habiendo nacido su hijo el día 13 julio de

<sup>33</sup> Sirva de sustento la tesis de jurisprudencia I.4o.A. J/72, cuyo rubro y texto establecen: "**PRUEBA INDIRECTA. SU CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN.** Una prueba es indirecta cuando de la demostración de la existencia de un hecho secundario (hecho probado) sea posible extraer inferencias que fundamenten la hipótesis del hecho principal (hecho por probar o presunto). Así, la prueba indirecta ofrece elementos de confirmación de la hipótesis de existencia de un hecho principal, pero a través de un paso lógico, que parte de un hecho secundario. En ese orden de ideas, el grado de apoyo de la hipótesis a probar dependerá de: a) el nivel de aceptación de la existencia del hecho secundario, es decir, si ésta está suficientemente probada y, b) el grado de aprobación de la inferencia, que se funda en la eficiencia y suficiencia del hecho secundario, cuya existencia ha sido probada, la que, por lo general, implica acudir a máximas de experiencia solventes y a argumentos basados en la sana crítica. En conclusión, para determinar el grado de aceptación de la inferencia, que parte del hecho secundario o probado hacia el principal o inferido presuntivamente (hecho por probar), es necesario conocer el criterio en el que dicha inferencia se apoya, que comúnmente son enunciados de carácter general que convencen de la pertinencia y suficiencia de los indicios para aseverar la hipótesis o conclusión, también conocidos como máximas de experiencia. Así, mientras más precisa y segura sea el criterio, mayor será el grado de aceptación de la inferencia". [El subrayado es propio de este Consejo]

<sup>34</sup> Sirva de consideración al respecto, lo establecido en la tesis aislada en materia constitucional número I.18o.A.12 CS (10a.), cuyo rubro y contenido es: "**DERECHO A LA LACTANCIA. LOS JUICIOS DE AMPARO EN LOS QUE EL ACTO RECLAMADO LO INVOLUCRE, DEBEN RESOLVERSE EN FORMA PRIORITARIA, ATENTO AL PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ.** Conforme a los diversos instrumentos internacionales existentes en favor de los menores, y a los artículos 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 17, 18 y 40 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, todas las autoridades tienen la obligación de velar porque la protección de los derechos de aquéllos se realice mediante medidas reforzadas o agravadas y, en esa medida, los órganos del Poder Judicial de la Federación, en todos los asuntos y decisiones que atañen a niños, niñas y adolescentes, deben asegurarse que éstos obtengan el disfrute y goce de todos sus derechos humanos, especialmente de aquellos que permiten su óptimo desarrollo y la satisfacción de sus necesidades básicas, como son la alimentación, vivienda, salud física y emocional. En consecuencia, cuando en un juicio de amparo el acto reclamado involucra el derecho a la lactancia, los operadores jurídicos deben tomar en cuenta que la naturaleza de esa prestación es inherente al diverso derecho humano a la alimentación, y ello les obliga a resolver la conducente en forma prioritaria, atento al principio del Interés superior de la niñez, pues cualquier dilación puede hacer nugatorios los derechos de los menores y el acceso a un recurso efectivo". [El subrayado es propio de este Consejo].

Según lo establece la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 170, fracción VII.

Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México,

Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx

Página 48 de 79

927  
[Handwritten signature]





*"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".*

2013<sup>36</sup>, además de que adicionalmente se le concedió periodo vacacional legal que concluyó el 14 de octubre de 2013; por lo que (resultando un hecho innegable que la finalidad fundamental del permiso de lactancia es favorecer que la mujer trabajadora, una vez que transcurrió su licencia de maternidad y hubo de reincorporarse a las actividades productivas, armonice su vida laboral con la posibilidad de brindar esta alimentación primordial a la persona recién nacida), resultó fuera de toda proporción legal, objetiva y razonable, que el jefe de personal haya recorrido el plazo de vigencia de tal permiso retroactivamente hasta el 14 de julio de 2013, pues éste debió correr a partir de la reincorporación de la labores de la peticionaria cuando solicitó tal prestación, esto es, a partir del 15 de octubre de 2013.

Adicionalmente, en el plazo en que efectivamente se podría haber ejercido, esto es a partir del 15 de octubre del 2013, ya estando reincorporada a sus labores, como ya previamente se había acreditado en las confesiones antes analizadas y expresadas por parte de sus superiores jerárquicos de CFE, se desprende que tampoco gozó a cabalidad de dicho permiso, pues se tomó como horario para su ejercicio el transcurrido dentro del horario extendido que cubría la peticionaria fuera de contrato en su nuevo puesto de trabajo, es decir a partir de las 18:00 horas, determinación que también rayó en el absurdo de una simulación sobre dicha prestación laboral al considerarse, por su Superior y el Jefe de Personal de su área, que podía ejercerse en tal horario por las necesidades del puesto de trabajo, dejando de lado la naturaleza efectiva de dicha prestación establecida para garantizar el derecho humano a la alimentación del hijo de la agraviada.

Aunado a las confesiones analizadas, se sostiene que esta prueba documental corroboró que la agraviada nunca gozó de dicha prestación laboral, por condicionársele el ejercicio de su maternidad a las necesidades propias del puesto de trabajo, en demérito de su permiso de lactancia y deviniendo en un perjuicio adicional a su hijo recién nacido.

c) Concerniente al hecho de que, al decidir cambiarla de puesto de trabajo la peticionaria acudió ante el Órgano Interno de Control de CFE y fue enviada a capacitación con una reducción de salarial con la promesa de otro puesto que finalmente no se le asignó, esto entre los meses de marzo a mayo de 2014, conforme los siguientes elementos de convicción:

De la lista de contratos de la peticionaria proporcionados por la propia CFE, del periodo correspondiente del 30 de agosto de 2010 al 18 de mayo de 2014<sup>37</sup>, destaca el hecho que, al

<sup>36</sup> Según de la solicitud de valoración médica con fecha 3 de diciembre de 2014, emitido por la Guardería Infantil No. 019, Unidad de Medicina Familiar No. 230 del IMSS, expedida al hijo de la peticionaria **137**. Al ser este un dato confidencial de resguardo, pero necesario para hacer la ponderación lógica jurídica expuesta, 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, se reitera a las partes el carácter confidencial de esta información.

<sup>37</sup> Valoradas conforme a los artículos 79, 93 fracción, III, 133, 203, 208, 209 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles. Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México, Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx  
Página 49 de 79





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

menos, del periodo inicial informado y hasta el mes de marzo de 2014, la peticionaria venía laborando en la zona Tenango del Valle de dicha empresa, en el cargo de Jefa de Oficina, hasta que posterior a la controversia suscitada con motivo de la decisión unilateral aprobada de no reincorporarla a sus funciones tras el término de su licencia de maternidad y periodo vacacional, se decidió contratarla bajo la modalidad de capacitación con una reducción de salario en su evidente perjuicio, conforme al análisis que a continuación se realiza.

De las prueba documental<sup>38</sup> consistente en Oficio STySA/DP/0223/2018, firmado por la Lic. Maricela Ortega Ortega, Jefa de Departamento Personal Divisional, Zona de Distribución Valle de México Sur de la CFE, con fecha 03 de agosto de 2018, remitido en respuesta a solicitud de información adicional de este Consejo; así como de las documentales<sup>39</sup> consistentes en recibos de pago de la Zona Tenango de CFE, firmados de recibido por la peticionaria, de los periodos correspondientes a la 1ra catorcena de noviembre 2013, 1ra catorcena de diciembre 2013, 1ra catorcena de enero 2014 y 2da catorcena de enero 2014; además del contrato individual de trabajo de fecha 25 de febrero de 2014 por Tiempo Determinado para Personal de Confianza No. 138 asignado a la peticionaria, para el periodo del 28 de febrero de 2014 al 30 de marzo de 2014; devienen en probanzas que acreditan una modificación radical en perjuicio del ingreso de la peticionaria, tras la controversia suscitada con motivo de su no reincorporación a sus actividades laborales previas a su licencia de maternidad y de su queja interpuesta ante el OIC de CFE por tal razón y por el no ejercicio de su permiso de lactancia, así como el cambio de funciones realizado en su perjuicio.

Lo anterior se acredita en razón de que, según los documentales aportadas consistentes en los contratos previos aportados, recibos de pago y el contrato concreto que firmó como última actividad realizada en Zona Tenango de CFE, se desprende que hasta ese momento en los puestos asignados y contratados a la peticionaria, venía devengando un salario diario promedio<sup>40</sup> de entre 139 y 140 sin embargo, tras la intervención del Órgano Interno de Control de CFE, se hizo el ofrecimiento de medidas de solución consistentes en cambio de actividades y adscripción al puesto de agente comercial, mismo que finalmente no se le otorgó, enviándose a la agraviada a capacitación entre el 31 de marzo de 2014 y el 18 de mayo de 2014, con un ingreso diario de 141, el cual claramente resultó inferior al promedio previo de ingreso. Esto refuerza el dicho manifestado por la Jefa de Personal Divisional, Zona de Distribución Valle de México Sur de la CFE, del ya ponderado oficio STySA/DP/0223/2018, quien reconoció expresamente que en

<sup>38</sup> Valorada conforme a los artículos 79, 93 fracción II, 129, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria.  
<sup>39</sup> Valoradas conforme a los artículos 79, 93 fracción, III, 133, 203, 208, 209 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>40</sup> Según media promedio derivada del ejercicio realizado por este Consejo conforme al principio de inmediatez de la prueba.





26

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

dicho periodo la agraviada fue contratada como profesionista en entrenamiento con el sueldo antes referido.

d) Concerniente a la presunción humana,<sup>41</sup> relativa a que tras la queja presentada ante el Órgano Interno de Control de CFE con motivo de su cambio de actividades tras el término de su licencia de maternidad y periodo vacacional, así como el no ejercicio de su permiso de lactancia, se determinó cambiarla nuevamente de adscripción y puesto pero con una reducción salarial; al respecto, destacan los siguientes elementos de convicción:

De las probanzas documentales<sup>42</sup> aportadas por la peticionaria, resalta que en escrito con acuse de recibido de fecha 16 de octubre de 2013, la agraviada hace del conocimiento del OIC de CFE, particularmente de la entonces titular, licenciada Bertha Alicia Ávila Sánchez, el hecho de que se le cambió unilateralmente de puesto por parte de su superior jerárquico con motivo del ejercicio de su maternidad, destacando la inmediatez con que la peticionaria manifestó su inconformidad ante tal hecho, pues lo anterior se le notificó el día 15 de octubre de 2013, pasando sólo un día para manifestar su inconformidad ante el Órgano Interno competente, por lo que es claro que ella manifestó su desacuerdo con lo acontecido desde que se le agravió con tal determinación.

Además, posteriormente, la peticionaria amplió dicha queja con motivo del no ejercicio de su lactancia y por el trato recibido por sus superiores jerárquicos al no contar con funciones definidas, así como no tener área o herramientas de trabajo fijas, de lo cual se dejó constancia en correo electrónico<sup>43</sup> de fecha 24 de enero de 2014, remitidos a ella por parte del personal a cargo de su caso en el OIC de CFE, donde le informan que ante los hechos acontecidos se le responde mediante oficio número 323.1.-0054 de fecha 22 de enero de 2014, en el que se consigna como alternativa de solución la promesa de cambiarla de área y puesto de trabajo previa capacitación por la propia CFE.

Dicho correo electrónico, concatenado con el contenido del Oficio 232.1.-0054 de fecha 22 de enero de 2014<sup>44</sup>, mediante el cual el Subgerente de Relaciones Laborales de la Dirección de Administración de la CFE, licenciado Isaías Galán González, le notifica a la peticionaria que se llegó al acuerdo de cambiarla de área de trabajo, previa capacitación como agente comercial, hacen prueba plena del hecho.

<sup>41</sup> Sirva de criterio orientador al respecto lo establecido en la tesis de Jurisprudencia 1.5o.C. J/37 (9a.) cuyo rubro dice: **PRUEBA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. PRINCIPIOS QUE LA RIGEN (CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL)**. Supranota 30.

<sup>42</sup> Valoradas conforme a los artículos 79, 93 fracción III, 133, 203, 208, 209 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>43</sup> Valorado conforme a los artículos 79, 93 fracción VII, y 188 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>44</sup> Valorado conforme a los artículos 79, 93 fracción II, 129, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria.

Handwritten signature





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Finalmente, las 13 constancias de acreditación otorgadas a la agraviada sobre diversos cursos llevados a cabo en la UTEC de la División Valle de México Sur, emitidos por la Comisión Mixta Auxiliar de Capacitación y Adiestramiento de la CFE, perteneciente a la batería de capacitación del puesto "Agente Comercial", durante los meses de marzo, abril y mayo de 2014, también acreditan lo anterior<sup>45</sup>.

De lo antes expuesto, no pasa inadvertido para este Consejo, que habiendo sido víctima la peticionaria de la no continuidad en la estabilidad de su empleo tras el ejercicio de su licencia de maternidad, situación que se agravó además con la determinación unilateral de no garantizar efectivamente el ejercicio de su derecho de lactancia en su agravo y de su hijo recién nacido, orillándola a tomar como alternativa una reubicación de cargo, ubicación y funciones, vulnerando nuevamente sus derechos, pues en el periodo de capacitación determinado se le contrató bajo una reducción drástica de su percepción salarial, volviendo a perjudicar su ya de por sí afectada estabilidad laboral y económica.

Lo anterior puede ponderarse también por este Consejo, conforme a las máximas de la experiencia, en un nuevo perjuicio en su agravo, tras la cadena recurrente de hechos que previamente la habían victimizado con motivo del ejercicio de su maternidad, pues destaca el hecho que ante las vulneraciones previas, el OIC de CFE y los superiores jerárquicos involucrados, hayan optado por reubicarla de funciones con las afectaciones antes señaladas, sin atender la situación de fondo que propició la controversia, sin realizar u ofrecer solucionar o explorar ajustes o medidas razonables que pudieran favorecer el ejercicio de sus funciones laborales junto con sus derechos y responsabilidades familiares, medidas que no debían implicar un nuevo perjuicio, como finalmente sucedió al reducirse su percepción salarial y no cumplir el acuerdo de reubicación en el puesto para el que se le capacitó y en otro lugar de adscripción correspondiente a la zona de distribución Ermita de CFE, donde las acciones en su perjuicio continuaron.

**e) Concatenación de hechos que devienen en la presunción de que la agraviada finalmente no fue recontratada con motivo de la secuencia de acciones previamente acontecidas en su perjuicio:**

Estando acreditados los extremos consistentes en que la peticionaria no pudo continuar en sus funciones y puesto de trabajo para el que fue contratada tras su licencia de maternidad con motivo de que se consideró que el ejercicio de ésta no empataba con las necesidades del mismo; así como el hecho de que nunca se le concretó una función, área, puesto y herramientas de trabajo específicas tras dicha decisión, además de que se acreditó que no

<sup>45</sup> Valoradas conforme a los artículos 79, 93 fracción, III, 133, 203, 208, 209 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





27

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

gozó efectivamente de su permiso de lactancia, y que ante las inconformidades planteadas se le ofreció una capacitación, se le redujo su percepción salarial y no fue reubicada en el puesto prometido como medida de solución.

Destaca que ante la cadena de hechos por los que fue perjudicada, la agraviada fue posteriormente asignada, nuevamente de forma unilateral por sus superiores, al puesto de recuperación de cartera vencida en la zona Ermita de CFE, como se acredita con el oficio número STYSA/DP/OFRS/480/14, de fecha 9 de mayo de 2014<sup>46</sup>, firmado por el C.P. José Fleriberto Calderón, Jefe de Departamento de Personal, División valle de México Sur de la CFE, dirigido al Ing. Oscar Valenciana Díaz, Superintendente Zona Ermita. Puesto donde también constataron acciones en demérito de su ejercicio laboral, conforme a lo siguiente:

De los correos electrónicos<sup>47</sup> aportados por la agraviada, remitidos por ésta a sus superiores jerárquicos desde su cuenta de comunicación oficial de su nuevo puesto en CFE, con fechas 10 y 30 de julio de 2014, donde informa las metas alcanzadas que en el ejercicio del cargo de cartera vencida se le encomendaron en la Zona Ermita de CFE, resalta que insiste en que se le proporcionen herramientas de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones; asimismo, en el correo de fecha 28 de octubre de 2014, donde informa de la necesidad de herramientas y grupo de cuadrilla para cumplimentar órdenes de corte de energía eléctrica por pagos vencidos, y de los correos electrónicos de fecha 28 de noviembre de 2014, se desprende que con motivo de este nuevo encargo continuó la cadena de acciones en demérito de su ejercicio laboral, pues no se le facilitaron las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones para, finalmente, dar por terminado su contrato laboral el 28 de noviembre de 2014 y no ser recontratada.

Finalmente y con objeto de no obviar los precedentes acontecidos, destacó también para este Consejo, que entre los elementos de prueba aportados por la peticionaria, hizo llegar a este Consejo el listado de requisitos que entregó al departamento de recursos humanos de CFE, cuando fue contratada por primera ocasión como trabajadora temporal en el año 2006; resaltando que entre los requisitos que se le acusaron de recibido, entregó una prueba de no embarazo con fecha 6 de enero de 2006<sup>48</sup>, requisito que a todas luces abona a la presunción de que tal condición –el ejercicio de la maternidad– aún desde el proceso de contratación, se valoraba negativamente por la empleadora CFE, pues la finalidad de dicho requisito consiste en cerciorarse que la aspirante a un puesto laboral no se encuentre en dicha condición, lo cual resulta, claramente discriminatorio.

<sup>46</sup> Valorado conforme a los artículos 79, 93 fracción II, 129, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria.

<sup>47</sup> Valorados conforme a los artículos 79, 93 fracción VII, y 188 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>48</sup> Valorada conforme a los artículos 79, 93 fracción III, 133, 203, 208, 209 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

*[Handwritten signature and initials]*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Lo anterior, tiene consonancia con el parámetro de decisiones previas que se habían venido tomado en su perjuicio, donde se procuró desvincularla de sus actividades laborales, primero por el ejercicio de su maternidad y posteriormente por las quejas que interpuso con motivo del no respeto de su derecho a la estabilidad en el empleo y su permiso de lactancia, además de la cadena de acciones tomadas en su perjuicio, tendientes a ir la relegando en sus funciones e incluso demeritarla en el salario que percibía, dilucidándose con base en los principios de la lógica y las máximas de la experiencia<sup>49</sup> que efectivamente fue víctima de un trato inmerecido en tanto que no pudo continuar el ejercicio de puesto laboral una vez terminada su licencia de maternidad, además de que se le negó tal permanencia por considerar, precisamente, que la maternidad que ejercía no empataba con la necesidades y funciones del encargo, sin explorar ajustes o medidas necesarias que mantuvieran equilibrio en su empleo e ingreso, además que el tiempo de goce de su permiso de lactancia no se respetó materialmente y el empleador simuló esta prestación laboral, violando con ello derechos protegidos por los artículos 123 apartado A fracción V de nuestra Constitución Política y el 170 fracciones II y IV de la Ley Federal del Trabajo<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> Sirva de sustento la tesis de jurisprudencia I.4o.A. J/72, con rubro y contenido siguiente: **"PRUEBA INDIRECTA. SU CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN.** Una prueba es indirecta cuando de la demostración de la existencia de un hecho secundario (hecho probado) sea posible extraer inferencias que fundamenten la hipótesis del hecho principal (hecho por probar o presunto). Así, la prueba indirecta ofrece elementos de confirmación de la hipótesis de existencia de un hecho principal, pero a través de un paso lógico, que parte de un hecho secundario. En ese orden de ideas, el grado de apoyo de la hipótesis a probar dependerá de: a) el nivel de aceptación de la existencia del hecho secundario, es decir, si ésta está suficientemente probada y b) el grado de aprobación de la inferencia, que se funda en la eficiencia y suficiencia del hecho secundario, cuya existencia ha sido probada, lo que, por lo general, implica acudir a máximas de experiencia solventes y a argumentos basados en la sana crítica. En conclusión, para determinar el grado de aceptación de la inferencia, que parte del hecho secundario o probado hacia el principal o inferido presuntivamente (hecho por probar), es necesario conocer el criterio en el que dicha inferencia se apoya, que comúnmente son enunciados de carácter general que convencen de la pertinencia y suficiencia de los indicios para aseverar la hipótesis o conclusión, también conocidos como máximas de experiencia. Así, mientras más preciso y seguro sea el criterio, mayor será el grado de aceptación de la inferencia". [el resaltado es del Consejo]

<sup>50</sup> El párrafo se ilustra con la tesis de jurisprudencia III.3o.T.23 L (10a.), que establece: **"TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.** Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 152, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o, constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las

Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México,

Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx





28

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Después, subsistió una cadena de decisiones en torno al ejercicio de su puesto, donde se le siguió limitando el acceso a herramientas de trabajo, para que, a pesar de que tales circunstancias fueran manifiestas expresamente por ella, no existiera evidencia de que se atendió el reclamo por su nuevo superior jerárquico en la zona Ermita de CFE, sino que decidió dar por terminada su contratación laboral el 28 de noviembre de 2014 y no renovar la misma, lo cual deviene en la presunción de que esta última decisión fue consecuencia de las acciones previamente acreditadas en su perjuicio.

f) Destaca además, que tras dicha cadena concatenada de hechos en perjuicio de la peticionaria, finalmente aconteció un último agravio, consistente en el hecho de que, ante la privación de su ingreso salarial por la determinación de no renovar su contrato laboral, necesitó un retiro anticipado de su fondo de ahorro para el retiro, a efecto de procurarse manutención para ella y su hijo recién nacido.

Tal circunstancia quedó acreditada con las probanzas consistentes en el Certificado del Derecho para el Retiro por Desempleo, de fecha 16 de febrero de 2015, emitido por la Jefa del Departamento de Afiliación y Vigencia del IMSS<sup>51</sup> y la solicitud de Disposición de Recursos Parciales emitida por la institución bancaria [REDACTED] 142 en fecha 25 de febrero de 2015<sup>52</sup>, donde se autorizó a la agraviada, por carencia de ingresos y empleo, una disposición total de [REDACTED] 143 de su fondo de ahorro para el retiro.

g) Por lo anterior, la serie de hechos antes probados tienen una consonancia tal entre sus causas y efectos que hacen posible discernir que existió un verdadero daño por la afectación al proyecto de vida<sup>53</sup> de la peticionaria como mujer trabajadora en ejercicio de su maternidad, afectación relacionada a los derechos que debió gozar durante el ejercicio de su maternidad, con el respeto de su periodo de descanso prenatal y posnatal bajo la garantía de su permanencia reforzada en el empleo, así como el disfrute de su hora de lactancia; situación que orilló a la modificación injustificada de su proyecto profesional e ingreso, para posteriormente ser reubicada en una última área de trabajo, donde se desvaloró el tiempo

correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras." [el resaltado es del Consejo]

<sup>51</sup> Ponderada en términos de lo establecido en los artículos 93 fracción II, 129, 130 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

<sup>52</sup> Valorada conforme a los artículos 79, 93 fracción, III, 133, 203, 208 y 209 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

<sup>53</sup> Lo cual es diferente a los derechos sustantivos del trabajo que son materia de exigencia por la peticionaria en la instancia laboral. La Corte Interamericana de Derechos Humanos se refirió estableciendo que la afectación al proyecto de vida: "...atiende a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas... implicando la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal en forma irreparable o muy difícilmente reparable... No corresponde a la afección patrimonial inmediata y directamente de los hechos... sino al impedimento en la realización de la vocación, aspiraciones y las potencialidades de la víctima, especialmente respecto de su formación y de su trabajo como profesional..." Caso: **Cantoral Benavides vs Perú. Reparaciones y costas. Sentencia del 3 de Diciembre de 2001. Serie C, Párrafos 60 al 80.**

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

de servicio previo en la CFE a pesar de que las evaluaciones que la agraviada acreditó dan cuenta de porcentajes de cumplimiento por encima de las metas programadas en el ejercicio de su encargo a pesar de no haber contado con las herramientas de trabajo necesarias y, finalmente, se prescindiera de sus servicios.

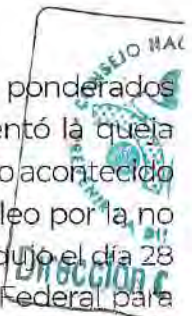
### **III.2 CONDUCTA DISCRIMINATORIA, NEXO CAUSAL Y ALCANCES DE LA REPARACIÓN DEL DAÑO.**

No se obvia precisar, que a pesar de que la temporalidad de los hechos ponderados aconteció con anterioridad a más de un año del momento en que se presentó la queja materia de esta resolución, resultó que el efecto final y último acto discriminatorio acontecido en contra de la peticionaria, consistente en la privación de su derecho al empleo por la no renovación de su contrato al concluir el último que suscribió con la CFE, se produjo el día 28 de noviembre de 2014, es decir, dentro del plazo que el artículo 44 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación prevé para la presentación de la queja materia de esta resolución.

No obstante, resulta fundamental sostener, que tal acto discriminatorio y efecto no se puede desvincular de los hechos previos acontecidos en torno a la vulneración del ejercicio de su maternidad y derecho al trabajo, pues este último acto discriminatorio, consistente en la terminación de su empleo, devino, como ya se analizó, de una serie de hechos discriminatorios previos, concatenados y secuenciales, que en su conjunto produjeron una continua vulneración al principio de no discriminación en perjuicio de la agraviada.

Por lo anterior, y a pesar de que el primer acto, consistente en la vulneración a la estabilidad de su empleo por no permitirle la continuidad de su puesto desempeñado antes de su licencia de maternidad, aconteció el 15 de octubre de 2013, los efectos de tal determinación se extendieron en perjuicio de la agraviada a tal grado que no se puede desvincular tal acto de los hechos discriminatorios posteriores, que se actualizaron en su perjuicio, al grado de que produjeron su última afectación al principio de no discriminación en perjuicio de la agraviada al concluirse su relación contractual, de ahí la eficacia y efectos de la presente resolución en cuanto a pronunciarse no solamente sobre el último acto discriminatorio, sino los que concatenadamente y de forma previa también la agraviaron, tal cual se acreditó y analizó en la valoración de pruebas y acreditación del daño, cuya causalidad se pondera en este apartado.

#### **III.2.1 Conducta Discriminatoria:**



Handwritten initials and a signature in the left margin.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

De conformidad con el artículo 1º párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<sup>54</sup>, por discriminación debe entenderse:

"Artículo 1.- ...

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

...III.- *Discriminación: Para los efectos de esta ley 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: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, **el género**, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, **el embarazo**, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, **las responsabilidades familiares**<sup>55</sup>, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;*

*También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia."*

De lo que se desprende que para que un acto de discriminación se configure necesariamente deben coexistir de manera conjugada tres elementos legales que son: **a)** un trato por acción u omisión de diferenciación, restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (conducta); **b)** un efecto contrario a los derechos fundamentales de las personas (resultado) y **c)** un motivo causal, sustentado en prejuicios negativos o estigmas existentes y en la pertenencia de la persona a un grupo o colectivo en situación de vulnerabilidad.

La conducta discriminatoria se perfeccionó, tal cual se desglosó en la valoración de pruebas antes realizada, desde el momento en que el superior jerárquico de la agraviada, en ejercicio de sus funciones dentro de la CFE en la Zona Tenango, determinó una decisión contraria a la estabilidad reforzada en su empleo, tras el término de su licencia de maternidad, por considerar que el ejercicio de ésta no empataba con las necesidades del área de trabajo que venía desempeñando, por lo que se decidió cambiarla de funciones, donde no se le asignó un área, herramientas y actividades específicas de trabajo, rompiendo la constancia de sus funciones y experiencia laboral acumulada.

<sup>54</sup> Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º constitucional.

<sup>55</sup> El remarcado es propio de este Consejo.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Además se acreditó que cuando solicitó el ejercicio de su permiso de lactancia, el titular de recursos humanos de dicha zona, realizó una simulación acortando el tiempo de duración de éste, además de que no se garantizó el ejercicio efectivo de la hora de lactancia, pues se determinó que la ejerciera fuera de su horario laboral en el marco de un tiempo extracontractual, justificando nuevamente de forma unilateral que la supuesta hora de lactancia se ejerciera dentro del horario extendido(sic) que las actividades laborales de la peticionaria demandaban, deviniendo en un no ejercicio real de tal prestación, que además afectó el interés superior de la niñez del hijo recién nacido de la peticionaria, al no contar de manera real y efectiva con los bienes protegidos por dicha prestación laboral, que es la debida alimentación, salud y sano desarrollo de la persona recién nacida.

Posteriormente, derivado de la controversia manifiesta de la peticionaria hacia lo acontecido con motivo del ejercicio de su maternidad, misma que hizo del conocimiento del Órgano Interno de Control de CFE, se determinó una presunta capacitación para reubicación en el puesto laboral de agente comercial(sic); sin embargo, los términos en los que la misma se perfeccionó nuevamente devinieron en un agravio al verse reducido su ingreso y, de igual manera, resultó en un acuerdo simulado, pues nunca se le asignó al puesto que se le prometió como medida de solución a la controversia, sino que fue remitida a otro (cobro de cartera vencida) en una zona de trabajo distinta (zona Ermita de CFE), donde además de nueva cuenta se vio privada de las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones, situación que concatenada con lo antes acontecido, devino en un agravio más en su perjuicio, derivado del no respeto inicial a su derecho al empleo reforzado con motivo del ejercicio de su maternidad.

Finalmente, tras la cadena de acontecimientos antes expuesta, la empleadora CFE determinó dar por terminada la relación contractual con la peticionaria y no renovar la misma, deviniendo en un último perjuicio que fue la privación de su ingreso, perjudicando su sustento personal y familiar.

La cadena de acciones antes expuestas y decisiones tomadas en torno al empleo de la agraviada, vulneró su derecho fundamental al empleo, su estabilidad reforzada en éste, le afectó en el sustento obtenido, todo con motivo del ejercicio de su maternidad, además de que se le privó a su hijo recién nacido y a ella de la eficacia del denominado permiso de lactancia, para finalmente continuar con un trato inmerecido, asignándole funciones laborales para las que no fue capacitada, donde continuó el distingo para el ejercicio de las mismas, y concluyó con la no renovación de su relación contractual.

Se precisa además que el embarazo y el correlativo ejercicio de la maternidad es una situación estrictamente vinculada a la propia condición de mujer de la trabajadora que la





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

ejerce, como aconteció en este caso con la agraviada, dicha circunstancia reviste además una especial protección conforme al principio de igualdad en favor de las mujeres en razón de su sexo y género, en tanto que frente a dicha condición, es la mujer embarazada la que asume primordialmente los cuidados y responsabilidades propias de ésta, por lo que el principio de estabilidad reforzada en el empleo en favor de la trabajadora que ejerce la maternidad, tiende no solamente a garantizar el derecho al empleo en favor de un mínimo vital y sustento de la mujer trabajadora y la persona por nacer o nacida, sino que se trata de un asunto de protección también de la condición de género y sexo de la mujer trabajadora ante un eventual acto de discriminación, en tanto que sus efectos hacen posible el principio constitucional de igualdad, de ahí la importancia de la aplicación de perspectiva de género en la presente Resolución<sup>56</sup>.

### III.2.2 Nexos Causales:

Los hechos acreditados en el presente expediente, revistieron una afectación directa al derecho al empleo, a su estabilidad reforzada y al sustento de la peticionaria, así como una afectación al interés superior de la niñez del hijo de ella, en tanto que se desprende que la serie concatenada de decisiones y acciones tomadas por superiores jerárquicos de ésta, así como personal de recursos humanos, todos actuando en ejercicio de sus atribuciones encomendadas por la empleadora CFE, devinieron en afectaciones a su proyecto de vida, conforme al siguiente análisis:

#### 1. Conductas, acciones vulnerantes acreditadas y sujetos activos relacionados:

Habiéndose conocido la condición de embarazo de la peticionaria y tras el ejercicio de su licencia de maternidad y prestación laboral de vacaciones otorgadas ésta, con motivo del nacimiento de su hijo, donde hizo entrega recepción del puesto y se nombró a una persona que habría de cubrirlo, según se constató sólo por el tiempo de duración de dicha circunstancias, el entonces Superintendente de Zona Tenango, Ingeniero [REDACTED] superior jerárquico de ésta (sujeto activo, agente discriminador), el 15 de octubre de 2015, fecha en que se reincorporó a sus funciones, le notificó que no se ocuparía más del puesto que detentaba, situación que se reconoció expresamente, teniendo como único argumento, que las necesidades del puesto no se adaptaban a la circunstancia específica de la agraviada, es decir su maternidad, por lo que se determinó reubicarla de

<sup>56</sup> Sirva de criterio orientador y sustento, lo establecido en la tesis aislada en materia constitucional número 1a. XCIX/2014 (10a.), cuyo rubro y contenido es el siguiente: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. TODOS LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PAÍS DEBEN IMPARTIR JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO... el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia 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 cuestiones de género, discriminan e impiden la igualdad... toda vez que el Estado tiene el deber de velar porque en toda controversia jurisdiccional donde se advierta una situación de violencia, discriminación o vulnerabilidad por razones de género, ésta sea tomada en cuenta a fin de visualizar claramente la problemática y garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva e igualitaria."

*[Handwritten signatures and marks in the bottom right corner]*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

funciones al área de atención a clientes; no obstante, de la narrativa de hechos y las circunstancias acreditadas se desprendió que en realidad no se le asignaron funciones, espacio y herramientas de trabajo oportunas.

Adicionalmente, se acreditó, que acontecida tal determinación de cambio de puesto y atribuciones en su perjuicio, habiendo solicitado el permiso de lactancia correspondiente, el C.P. **145** Jefe de Personal Zona Tenango, División Valle de México Sur de la CFE (segundo sujeto activo, agente discriminador), el 23 de octubre de 2013, emitió documental en la que se determinó que dicho permiso transcurrió a partir 14 de julio de 2013 y hasta el 14 de enero de 2014; es decir se abarcó como parte de los 6 meses legales correspondientes a dicho permiso, la temporalidad transcurrida vigente en el ejercicio de la licencia de maternidad y periodo vacacional otorgados previamente a la agraviada, que corrieron desde el 8 de junio de 2013, fecha del nacimiento de su hijo, al 15 de octubre de 2013, fecha de conclusión de tal licencia y periodo vacacional, dejando de lado la naturaleza jurídica de dicha prestación laboral, que es armonizar el desempeño de las actividades laborales de la madre reincorporada al ámbito laboral con el ejercicio de la lactancia; además de que en el tiempo efectivo que realmente este permiso aconteció, esto es del 23 de octubre del 2014 al 14 de enero de 2014, en realidad no se otorgó hora de lactancia alguna a la agraviada, puesto que se tomó como hora para el ejercicio de la misma las 18:00 horas, siendo que su horario laboral real era de las 8:00 am a las 16:00 pm, por lo que se confesó que la hora de lactancia se le otorgó dentro del denominado horario laboral extendido(sic), que en realidad se trataba de tiempo extracontractual fuera de cualquier proporcionalidad razonable respecto del derecho conculcado, atendiendo solamente a las necesidades del nuevo puesto que se le había asignado: el de atención a clientes, vulnerando con ello el ejercicio de tales prestaciones en su perjuicio así como el interés superior de su hijo recién nacido **146**

Derivado de lo anterior, la peticionaria hizo del conocimiento del Órgano Interno de Control de CFE, las anomalías acontecidas en cuanto a la permanencia en su empleo, el cambio de atribuciones indefinido, así como el no ejercicio de su permiso de lactancia, situación ante la cual el jefe de personal y el superintendente de zona Tenango de CFE, sujetos activos antes enunciados, ofrecieron a la agraviada como alternativa de solución, la capacitación para un aparente puesto que se asignaría, consistente éste en el de agente comercial, acudiendo a cursos de capacitación desde el 31 de marzo del 2014 hasta el 18 de mayo de 2014, con una percepción salarial reducida, para posteriormente determinarse reubicarla a otro puesto distinto (gestión de cartera vencida) en la Zona Ermita de CFE, volviendo a vulnerar, con motivo de lo acontecido, su estabilidad reforzada en el empleo.

Finalmente, ante lo acontecido, ya incorporada a sus funciones en el puesto asignado de recuperación de cartera vencida, en la zona Ermita de CFE, esto a partir del 19 de mayo de 2014 y hasta el 28 de noviembre de 2014, en dicho encargo el entonces superior jerárquico





31

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

de ésta, Superintendente de Zona de Distribución Ermita de CFE, ingeniero [REDACTED] 147 [REDACTED] (tercer sujeto activo, agente discriminador), tras realizarle observaciones en torno al motivo de reubicación de zona indicándole que se debió a sus quejas presentadas ante el OIC de CFE, proporcionó un trato en donde no se le facilitaban herramientas de trabajo y opciones administrativas para el desempeño de sus funciones de recuperación de cartera, situación que la peticionaria requirió sin que se atendiera su petición; adicionalmente, dados los antecedentes acontecidos, el 28 de noviembre de 2018, éste determinó la conclusión de su contratación vigente al momento, decidiendo asimismo su no recontractación por no requerir más sus servicios; sin embargo, la concatenación de hechos analizada en la valoración de pruebas previamente hecha, sostienen que tal determinación se dio como consecuencia directa de las acciones vulnerante previas con motivo del ejercicio de la maternidad de la agraviada.

De lo anterior, se desprende que las acciones acontecidas en perjuicio de la peticionaria, en el marco de las relaciones de trabajo de jerarquía y subordinación entabladas dentro de la CFE devinieron en un perjuicio a su proyecto de vida en lo que toca sus derechos al empleo, estabilidad y permanencia en éste, ejercicio de su maternidad y sustentabilidad. Pues se puede afirmar que el ámbito laboral constituye un ámbito que no se encuentra exento de discriminación, tratándose de una actividad humana estructurada en torno a reglas y trato entre personas que pueden implicar pautas o acciones desiguales, segregativas y excluyentes de quienes interactúen en las relaciones ahí construidas.

Existiendo además la obligación de toda persona (moral o física) establecida legalmente para su operación empresarial, aún en el ámbito paraestatal, de cumplir con el marco constitucional y, por tanto, respetar y proteger los derechos de quienes laboren en ésta, ello implica que aún quienes detenten cargos de jerarquía estructural dentro del desempeño en las relaciones de trabajo en una negociación, deben conducirse siempre en un estricto apego a una cultura de igualdad y no discriminación con sus subalternos, situación que, si es tolerada en contrario, conlleva también una responsabilidad directa de la paraestatal donde acontecieron los hechos,

**2. Responsabilidad: Las acciones desplegadas por los superiores jerárquicos de la agraviada, así como por el jefe de personal administrativo,** consistentes en determinar su no permanencia en el empleo y actividades de trabajo que venía desarrollando previo al ejercicio de su maternidad, limitar y simular el ejercicio de su permiso de lactancia con fechas retroactivas y horarios fuera de toda proporción legal, así como la omisión de las instancias internas de la institución en resolver tal situación, determinando más bien una reasignación de puesto donde se vio mermado su ingreso, con una promesa no cumplida de reasignación de puesto como medida de solución a la controversia, para terminar nuevamente asignada en un puesto laboral y adscripción diversa, donde continuó la afectación al desempeño de sus funciones y para finalmente determinarse la conclusión.

Handwritten signatures and initials.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

de su relación contractual, mermaron la posibilidad de desarrollo del proyecto de vida de la peticionaria como madre trabajadora, así como indirectamente afectaron el interés superior del hijo de ésta conforme a lo expuesto.

El menoscabo a la dignidad de la peticionaria como madre trabajadora toma relevancia en tanto que es en el ejercicio de la libertad del derecho a la maternidad, donde una mujer, cuya expectativa de vida implique desenvolverse más allá del plano profesional, sino también en el familiar, consolida su proyecto de vida, situación que sin duda reviste una mayor tutela, pues el derecho al empleo resulta fundamental no solo para la consecución del proyecto de vida de la mujer, sino también como asunto de interés social en tanto que se da en el marco del inicio de vida de un nuevo miembro de la sociedad, quien requiere por ende contar con elementos mínimos que protejan su estabilidad económica en los primeros meses de existencia, siendo fundamental el empleo, ingreso y tratamiento especial que la legislación vigente en México otorga al ejercicio de la maternidad en el ámbito del trabajo para las mujeres trabajadoras que optan por la misma.

La Comisión Federal de Electricidad como empleadora y quienes ejercieron roles de superioridad jerárquica en la relación laboral que la peticionaria detentó dentro la misma, así como las instancias de resolución de conflictos internas y la propia representación legal de la CFE invisibilizaron<sup>57</sup> en todo momento la condición de maternidad de la peticionaria y las circunstancias de trato en torno a ella, haciendo hincapié en el presente expediente únicamente en su decisión final de concluir la relación laboral por no requerir más sus servicios en razón del tipo de contratación que tenía, sin tomar en consideración ni resolver los antecedentes que propiciaron las vulneraciones acreditadas y que sin duda, por lo antes expuesto, influyeron la decisión consistente en dejar de lado su proyecto de vida como madre y trabajadora de la CFE, decidiéndose incluso tras los afectaciones acontecidas, dar por terminada su relación contractual con ésta.

Estos hechos sin duda generaron una afectación no solo a la estabilidad personal en el empleo de la peticionaria sino también a la de su hijo, pues sin los derechos asociados a la protección de la maternidad que implican no sólo la garantía del principio de igualdad de la madre como mujer trabajadora<sup>58</sup> sino también de protección a la salud de la persona

<sup>57</sup> "En épocas recientes, los procesos de invisibilización son más sutiles y suelen manifestarse en el momento de considerar la relevancia de determinada información a los fines de proceder a una investigación, producir un relato o resolver un conflicto, evitando cosas o hechos para no hacerlos evidentes". López, Elsa. Artículo: "La Invisibilidad de las Mujeres". Revista electrónica: <http://www.ciudademujeres.com>; Fecha de consulta: 16 de diciembre de 2018.

<sup>58</sup> Al respecto el Poder Judicial de la Federación, en su tesis aislada en materia constitucional número XI.Jo.A.T.4 CS (10a., cuyo rubro es **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER**, ha seguido tal criterio en consonancia con este Consejo, determinando que la discriminación laboral por Embarazo, no se trata solamente de un acto en perjuicio de la trabajadora aislado, sino que esta concatenado forzosamente a su condición de género, tal es el caso que en dicha tesis se sostiene, se cita: "... La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado, a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinados condiciones, más o menos restrictivas.... Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

que se encuentra en proceso de gestación o recién nacida<sup>59</sup>, por lo que se terminó vulnerando a la peticionaria y a su hijo recién nacido.

En virtud de que existió un sujeto activo (personal administrativo y superior jerárquico de la agraviada) que dentro del desempeño laboral de ésta como trabajadora de la Comisión Federal de Electricidad, condicionó y mermó su permanencia en el empleo, así como su estabilidad laboral, limitó el ejercicio de sus derechos y prestaciones asociados al ejercicio de su maternidad, determinó la reasignación de funciones y una reducción salarial, le privó de las herramientas de trabajo necesarias y finalmente, determinó la conclusión de su relación contractual (conducta acreditada) en perjuicio de la agraviada [REDACTED] 148 y de su hijo [REDACTED] 149<sup>60</sup> (sujetos pasivos), con motivo del ejercicio de su maternidad y responsabilidades familiares (condición de vulnerabilidad); se tiene que lo acontecido conllevó una afectación a sus derechos a la igualdad real de trato y oportunidades, al trabajo digno y decoroso, a la protección de su maternidad, al interés superior de la niñez, en su vertiente de adecuada alimentación y cuidado; y a la no discriminación (bien jurídico tutelado), anulando y menoscabando el goce y ejercicio de los derechos precisados en esta resolución en agravio de la peticionaria y su hijo, por lo que es dable atender lo siguiente:

### III.2.3 Alcances de la Reparación del Daño.

El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada en el ámbito de sus relaciones particulares tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico<sup>61</sup>. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación

*inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscriba por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, más no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las patestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada... en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan". Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 2010843, Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, Página: 3311.*

<sup>59</sup> Sirva de criterio orientador la tesis aislada de materia laboral III.3o.T.12 L (10a.) cuyo rubro es: "INCAPACIDAD POR MATERNIDAD. EL PERIODO DE DESCANSO ANTERIOR Y POSTERIOR AL PARTO CONSTITUYE UNA MEDIDA PARA PROTEGER TANTO LA SALUD DE LAS TRABAJADORAS COMO LA DEL PRODUCTO DE LA CONCEPCIÓN, POR LO QUE SI AQUÉL OCURRE ANTES DE LA FECHA PROBABLE FIJADA POR EL MÉDICO, EL RESTO DE LOS DÍAS NO DISFRUTADOS DEL PERIODO PRENATAL DEBERÁN SER TRANSFERIDOS AL DE POSPARTO". Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Registro: 2002802, Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2, Página: 1368.

<sup>60</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.

<sup>61</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 Rebolledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.







"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

contractual de tipo laboral<sup>62</sup>, la reparación al daño del proyecto de vida sufrido por la peticionaria se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, consagrado en los artículos 1º Constitucional y 63 numeral 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>63</sup>, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño a los derechos humanos comporta el deber de repararse adecuadamente<sup>64</sup>.

Los hechos discriminatorios probados y analizados, constituyeron un daño al proyecto de vida de la agraviada y de su hijo recién nacido, daño ocasionado con motivo del trato inmerecido y la restricción de gozar de sus derechos laborales relacionados al ejercicio de su maternidad, como lo son estabilidad en el empleo, el ejercicio de su permiso de lactancia, la posibilidad de contar con su salario íntegro y la permanencia en el empleo, conllevando un perjuicio tal que por tratarse de una circunstancia del ciclo de vida de la peticionaria que no puede retrotraerse en el tiempo y la privación real de los beneficios asociados a ello, debe ser reparado proporcionalmente<sup>65</sup>, por lo que este Consejo considera que en ánimo de compensación por el daño ocasionado, se debe cubrir a la peticionaria, además de las medidas administrativas y de reparación estructurales que se determinarán más adelante en la presente resolución, una cantidad líquida que debe corresponder conforme a los siguientes elementos ponderados y hechos acontecidos:

- a) Respecto del no goce y ejercicio del permiso y hora de lactancia, el cual fue acotado y simulado en perjuicio de la peticionaria y su hijo recién nacido conforme a lo antes expuesto, se tiene que habiendo tenido un sueldo base diario, al 23 de octubre de 2013, fecha en que aconteció la determinación que vulneró tales derechos, de [REDACTED] 150 [REDACTED]<sup>66</sup>, correspondiendo entonces el valor de cada hora de jornada laboral de la peticionaria en dicho momento a la cantidad de [REDACTED] 151 [REDACTED] es dable calcular que el no ejercicio de dicha hora de lactancia por los seis meses en que

<sup>62</sup> Cuyos derechos, prestaciones, acciones y excepciones se dejan a salvo para que la autoridad federal del trabajo competente las determine.

<sup>63</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.

**Artículo 63.1 Convención Americana Sobre Derechos Humanos.**- Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. **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.** [Lo resaltado en negritas es propio de este Consejo]

<sup>64</sup> Consúltese al respecto: AMPARO DIRECTO 31/2013 PÁG. 94 A 96, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

<sup>65</sup> De conformidad con lo establecido en los artículos VIGESIMO SEGUNDO y TRICÉSIMO de los lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación aplicables por este Consejo.

<sup>66</sup> Cantidad determinada conforme a los recibos de pago y contratos correspondientes a dicho período de tiempo, que la propia Comisión Federal de Electricidad aportó, valorados y ponderados conforme a lo expuesto en el apartado previo de valoración de pruebas.

*[Handwritten signatures and marks]*





33

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

no aconteció su goce, debe ser reparado por la responsable CFE, conforme a los lineamientos aplicables por este Consejo, **a razón de un total de** [REDACTED] **152** [REDACTED], **cantidad calculada del valor de una hora de trabajo de la** **peticionaria al momento de acontecer la vulneración, misma que corresponde a la hora de lactancia no concedida multiplicada por el total de los seis meses en que debió gozar de dicho permiso de lactancia,** lo cual conforme a su proyecto de vida, devino en irreparable en razón del tiempo transcurrido.

b) Por lo que respecta a la vulneración relativa a la privación abrupta de su empleo, con motivo de la determinación de su no recontratación, hecho que concatenado a lo acontecido devino en consecuencia claramente directa de las vulneraciones previas acontecidas en torno al ejercicio de su maternidad, **se tiene que en lo que toca a la afectación al proyecto de vida, materia de competencia de este Consejo, la peticionaria tuvo la necesidad de solicitar el retiro parcial de recursos de su fondo de ahorro para el retiro, por una cantidad total de** [REDACTED] **153** [REDACTED] los cuales dispuso como una consecuencia de la privación del sustento del que fue víctima, **por lo anterior es dable conceder como medida reparativa pecuniaria, le devolución de dicha cantidad por parte de la Comisión Federal de Electricidad,** pues tal disposición de recursos fue consecuencia directa de la privación de empleo acontecida.

d) Por lo que toca a las vulneraciones acontecidas en torno a la reducción salarial por la que se vio afectada por tres meses, así como por las prestaciones, salarios caídos y reparaciones derivadas de las eventuales acciones que se determinaran y demandó ante la autoridad laboral competente, las mismas por no ser materia directa de la competencia de este Consejo, se reiteran a salvo para su determinación y ponderación por la autoridad federal en materia del trabajo que conoce de dichas acciones entabladas por parte de la agraviada.

No obstante y en razón de que el proyecto de vida de la agraviada se vio afectado con motivo de los actos discriminatorios cometidos en su contra por el ejercicio de su maternidad, este Consejo determina procedente, adicional a la reparación pecuniaria antes precisada por el daño ocasionado a su proyecto de vida, ponderar debidamente aquellas medidas administrativas y de garantía de no repetición que habrán de adoptarse por la Comisión Federal de Electricidad a efecto de resarcir la afectación acontecida y prevenir la repetición de acciones similares en situaciones semejantes, mismas que se determinan en el apartado de esta resolución correspondiente a medidas administrativas y de reparación estimadas por este Consejo.

Destaca, en razón de las medidas de reparación económicas antes ponderadas, que la capacidad económica de la paraestatal CFE, donde acontecieron los hechos discriminatorios,

Handwritten signature and initials.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

es estable, de poder adquisitivo alto en tanto que tiene una presencia importante y casi única en el ámbito de la prestación del servicio de energía eléctrica en México, pero que se trata en particular de una paraestatal del Estado Mexicano que reviste un interés social para el ámbito económico de la población en general; por lo que tales circunstancias se tomaron en consideración a efecto de fijar los montos totales que se estimaron con motivo de la reparación del daño acreditado en el presente asunto, respetando el principio que establece que tal reparación no tiene por objeto el enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado<sup>67</sup>. Lo anterior en estricto apego a los principios del derecho administrativo sancionador<sup>68</sup> y en particular al principio de graduación de la sanción (proporcionalidad).

### III.4 CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO.

El trabajo digno, es decir aquél en el que la persona pueda contar 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, 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,<sup>69</sup> 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.

Vulnerar el proyecto de vida de una mujer como trabajadora con motivo del ejercicio de su maternidad lacera su dignidad e implica brindar un trato diferente y menos favorable debido

<sup>67</sup> Principio establecido en el artículo OCTAVO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación aplicables por este Consejo.

<sup>68</sup> Sirva de criterio orientador lo establecido en la tesis de jurisprudencia P./J. 99/2006, aprobada por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de fecha 25 de mayo de 2006 y derivada de la acción de inconstitucionalidad 4/2006, cuyo rubro dice: "**DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR. PARÁ LA CONSTRUCCIÓN DE SUS PROPIOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES ES VÁLIDO ACUDIR DE MANERA PRUDENTE A LAS TÉCNICAS GARANTISTAS DEL DERECHO PENAL, EN TANTO AMBOS SON MANIFESTACIONES DE LA POTESTAD PUNITIVA DEL ESTADO**".

<sup>69</sup> Referido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

a criterios injustificables donde la desigualdad entre personas conlleva a una afectación a los derechos humanos de la persona por los prejuicios, estereotipos, estigmas y prácticas segregacionistas prevalecientes en torno a la capacidad profesional de la mujer que ejerce la maternidad.

La discriminación laboral por embarazo y las responsabilidades familiares no toma en consideración objetivamente los méritos, perfil y las calificaciones adquiridas por la mujer trabajadora que ejerce su maternidad, sino que como lo ha establecido la Organización del Trabajo *"coarta la libertad de las personas para conseguir o permanecer en la clase de trabajo a la que aspiran o detentan, mermando las oportunidades de éstas para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades en función a sus méritos"*<sup>70</sup>.

La Ley Federal del Trabajo reconoce expresamente la plena eficacia de la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos de la persona trabajadora dentro de las relaciones laborales, de conformidad con los artículos 2, 3, 56 y 133<sup>71</sup> de dicha ley y encuentran consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir y ratificar el Convenio Internacional del Trabajo N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>72</sup>.

<sup>70</sup> Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión: "Informe VI, Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: Del Compromiso a la Acción", 2012, Capítulo 4.

<sup>71</sup> Los que establecen:

**Artículo 2o.-** ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...  
Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. **La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.** Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

**Artículo 56.** Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, **responsabilidades familiares** o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o **cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio**;...  
(el resaltado es nuestro).

<sup>72</sup> Véase al respecto AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014, Primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 27.

*[Handwritten signatures and initials]*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

En el presente caso se acreditó un distingo desfavorable a la peticionaria con motivo del ejercicio de su maternidad, con una clara tendencia a exigirle rendir resultados profesionales, soslayando su circunstancia como madre trabajadora, lo que claramente implicó un trato inmerecido, que le afectó su estabilidad en el empleo, el ejercicio de derechos conexos a la maternidad y el trabajo como el permiso de lactancia y finalmente se le coartó la permanencia en el mismo, restricción que no sólo le afectó directamente a ésta sino también a su hijo.

La asignación de roles sociales entre mujeres y hombres trae aparejada en muchas ocasiones la carga de responsabilidades aún mayores de un género con respecto a otro, el mundo laboral no resulta ajeno a esta construcción social, las relaciones de trabajo producen y reproducen situaciones de discriminación en perjuicio de las mujeres al ejercer la maternidad, tal como aconteció con la agraviada en el presente caso al ser sustituida en su empleo por un colaborador, 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 del trabajo de la mujer trabajadora sostiene a su vez el desarrollo inicial de la persona nacida o por nacer.

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que: "La protección del embarazo y la maternidad mediante garantías contra el despido o la licencia de maternidad remunerada antes y después del parto, trasciende la esfera de la legislación de protección. La maternidad es una condición que exige un trato preferente para asegurar una igualdad genuina entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Este trato es necesario, particularmente si se considera que los beneficios de la protección por maternidad van obviamente más allá de las trabajadoras y el trabajo, al extenderse a toda la sociedad en su conjunto"<sup>73</sup>. [El subrayado es propio de este Consejo].

No se omite señalar que los actos cometidos en perjuicio de la peticionaria con motivo del ejercicio de su maternidad, contravinieron con motivo de las conductas discriminatorias acontecidas los siguientes derechos humanos:

— **La vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación**, 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 Política de los Estados Unidos Mexicanos; 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 del Pacto

<sup>73</sup> Organización Internacional del Trabajo, "La Hora de la Igualdad en el Trabajo; Informe Global con Arreglo al Seguimiento de la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo", 2003, Apartado sobre la Protección del Embarazo y la Maternidad.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

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 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Destacando lo establecido por el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:

Quisiera la expresión "discriminación contra la mujer" denotará 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 hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil en cualquier otra esfera.

Señalando el artículo 5º fracción II de Ley General para la Igualdad entre **Hombres y Mujeres** que:

[...] 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; [El resaltado es nuestro].

Igualmente se retoma esa prohibición en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 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: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, **el embarazo**, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política.

A  
up  
→



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

el estado civil, la situación familiar, **las responsabilidades familiares**, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo [El resaltado es nuestro].

Además, de que el artículo 9, fracciones III, XXIII y XXVIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente señala como discriminación:

Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

...

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

...

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

...

C. N. P. D.  
Dirección

— **La vulneración del derecho al trabajo digno y decoroso;** previsto en los artículos 5º primer párrafo y 123 primer párrafo y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 23 numerales 1 y 3 de la Declaración Universal 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 III 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), c) y d) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Estableciendo que 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 condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, sin distinciones de ninguna especie.

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

*Handwritten signature and initials*





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>74</sup>.

— **La vulneración de los derechos a la protección de la maternidad en el trabajo**, derechos previsto en 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) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar o Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"; 10 de la Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>75</sup>; 3º de la Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer<sup>76</sup>; la parte VIII artículos 46 al 52 del Convenio No. 102 sobre Seguridad Social de la Organización Internacional el Trabajo<sup>77</sup>, 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como en la recomendación No. 95<sup>78</sup> de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo en la Maternidad.

Para tal efecto se tomarán las medidas apropiadas tendientes a eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas, garantizando la protección de ésta contra todo acto de discriminación por razón de embarazo y prohibiendo bajo pena de sanciones, el despido o la limitación del ejercicio de la licencia por maternidad.

Es inobjetable el reconocimiento de la licencia por maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, así como la antigüedad y los beneficios sociales de la mujer embarazada o en ejercicio de su maternidad. Considerándose violencia todo acto tendiente a intimidar a la mujer embarazada en el ejercicio de sus derechos laborales.

<sup>74</sup> Consúltense la tesis aislada 1a. CCCLIV/2014 (10a.) cuyo rubro dice: **DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA**, y cuyo texto establece: "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, reconocida actualmente en los artículos 1o., último 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." Registro: 2007731, Décima Época, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Materia(s): Constitucional, Libro 11, Octubre de 2014, Tomo I, Página: 602.

<sup>75</sup> Adoptada por la Asamblea General de la ONU en fecha 07 de Noviembre de 1969.

<sup>76</sup> Aprobada mediante resolución de 20 de Diciembre de 1993 bajo el número A/RES/48/104.

<sup>77</sup> Ratificado por México el 12 de Octubre de 1961.

<sup>78</sup> México ha expresado su sumisión a esta recomendación.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Al respecto El Poder Judicial Federal ha establecido en la tesis aislada constitucional III.3o.T.23 L (10a.) que:

*"... las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada"... en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones..."*

— **Se actualizó además, la vulneración del derecho al interés superior de la niñez en su vertiente de adecuada alimentación y cuidado en perjuicio del hijo de la peticionaria, el cual se encuentra establecido en el artículo 4, párrafo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3, numeral 1 de la Declaración sobre los Derechos del Niño y 6, fracción I de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.**

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

1. 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, privilegiarán una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. [El resaltado es propio de este Consejo]

En este mismo sentido, 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 ella, 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 lo anterior, se sostiene que el permiso de lactancia, además de constituirse en una prestación y garantía de naturaleza laboral, es una medida que promueve y establece las condiciones

<sup>79</sup> Consultese al respecto tesis aislada constitucional III.3o.T.12 L (10a.) cuyo rubro dice: "TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO". Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Registro: 2006384, Materia(s): Constitucional, Laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, Página: 2271.





37

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

necesarias para que la persona recién nacida pueda tener acceso a una alimentación adecuada<sup>60</sup>, pues interesa a toda la sociedad velar por la salud, cuidado y alimentación óptima del ser humano que en los primeros meses de vida recae en la leche materna<sup>61</sup>.

Como **conclusiones**, cabe destacar las siguientes:

1. La persona [REDACTED] <sup>154</sup> y su hijo [REDACTED] <sup>155</sup><sup>62</sup>, fueron víctimas de discriminación por parte de Comisión Federal de Electricidad, ya que las acciones cometidas en su contra implicaron sin duda la intención de darle un trato contrario al ejercicio de su maternidad; constituyéndose lo anterior en discriminación con los correspondientes impactos a su proyecto de vida, particularmente el de madre trabajadora, situación que le vulneró en el ejercicio de su estabilidad en el empleo tras su licencia por maternidad, en el ejercicio concreto de su permiso de lactancia como derecho conexo al ejercicio de la maternidad de las mujeres trabajadoras, en su ingreso, en el desarrollo de sus relaciones y funciones laborales, y finalmente, en la permanencia de su empleo.

2. El niño e hijo de la peticionaria, [REDACTED] <sup>156</sup> resultó agraviado en razón de los actos cometidos en perjuicio de su madre, en tanto que las acciones cometidas por la empresa productiva del Estado mexicano de referencia devinieron en la decisión de renunciar a los derechos laborales asociativos de protección a ella, como el de horas de lactancia, situación que en un ánimo de integralidad no puede dejarse de lado en la presente a efecto de salvaguardar el interés superior de éste como niño para efectos de que se repare aquello que haya implicado un menoscabo a su persona, como fueron el no tener la posibilidad de contar en un tiempo proporcional y razonable con la posibilidad de recibir alimentación adecuada y cuidado conforme a dicha prestación constitucional.

3. Si bien las relaciones donde acontecieron los actos de discriminación en agravio de la peticionaria tuvieron su origen en un contrato de naturaleza laboral, se actualizó una responsabilidad de índole extracontractual en tanto que se funda en elementos de carácter estructural y de trato a las mujeres en ejercicio de su maternidad en la institución de referencia, actos que devinieron en la afectación de los derechos de la agraviada y en un daño.

<sup>60</sup> Dicho criterio ha sido considerado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada en materia constitucional número 2a. XCVI/2016 (10a.), cuyo rubro es: "DERECHO A LA ALIMENTACIÓN. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN A FAVOR DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES". Y cuyo texto establece: "Las niñas, niños y adolescentes constituyen un grupo especialmente vulnerable ante la falta de una alimentación adecuada, al requerir de los elementos nutricionales esenciales para lograr un correcto desarrollo físico y mental. No obstante, ello no implica que el Estado esté obligado a proveer alimentación gratuita a todos los menores de edad, sino que debe promover y, si es posible, establecer las condiciones necesarias para que puedan tener acceso a una alimentación adecuada. En ese sentido, son los padres de los menores, o bien, sus tutores, los responsables principales de proporcionarles -dentro de sus posibilidades y medios económicos-, las condiciones de vida necesarias para su desarrollo, entre los que debe considerarse el derecho a una alimentación adecuada. De esa forma, corresponde únicamente al Estado fijar las condiciones necesarias, a fin de que las personas responsables cumplan con sus obligaciones alimentarias, esenciales para asegurar que los menores tengan un completo y correcto desarrollo físico y mental." [El subrayado es propio de este Consejo]. Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Registro: 2012522, Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, Página: 837.

<sup>61</sup> Consúltese al respecto el texto publicado por la Organización Mundial de la Salud, titulado "10 datos sobre la lactancia materna", [www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/facts/es/index3.html](http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/facts/es/index3.html)

<sup>62</sup> Se reitera que el 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.



"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

a su proyecto de vida, pues las acciones cometidas contra ella tuvieron la clara intención de restringirle sus derechos relativos a la licencia de maternidad y hora de lactancia, limitando su desarrollo de vida profesional y como madre.

4. 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 maternidad, máxime que es una obligación constitucional la estabilidad en el empleo de la mujer embarazada, en tanto que es una garantía de protección del mínimo vital para ésta y la persona en gestación o nacida; resultando claro que la institución bancaria 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.

5. Por lo anterior, además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo, de conformidad con el artículo 83 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se dará vista de la presente resolución por disposición a las autoridades que a continuación se detallan conforme al marco de atribuciones atinente a las normativas que se señalan, para que en el ámbito de sus competencias tomen las medidas conducentes respecto de la presente resolución:

- a) Al Instituto Nacional de las Mujeres para que en el marco de sus atribuciones señaladas en los artículos 33 fracción IV y 21 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 trabajadoras en condición de embarazo.
- b) A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de la República para que de conformidad con el artículo 46 Bis fracciones I de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia realice en el marco de sus atribuciones todas las acciones tendientes a efecto de propiciar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las mujeres en materia de trabajo.

#### IV. REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los artículos PRIMERO<sup>83</sup> y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la

<sup>83</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.





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

38

aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación", el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, para el establecimiento de las medidas administrativas y de reparación, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades del caso graduándolas en un sentido de lógica y equidad, y, entre otros principios, se guiará por el de proporcionalidad.

Proporcionalidad respecto a la cual en el SÉPTIMO de dichos lineamientos se indica que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación "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, 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 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 "Comisión Federal de Electricidad" se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación de las personas trabajadoras en el ejercicio de su maternidad, y modifique sus políticas laborales de prestación del servicio bajo dicha perspectiva, aunado a la disculpa que se debe otorgar a la persona agraviada, con motivo de las vulneraciones de las que fue víctima y la reparación proporcional del daño ocasionado con motivo de la vulneración a su proyecto de vida.

Asimismo, como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se considera el efecto producido por la conducta discriminatoria; es decir, la violación a los derechos de la persona agraviada a la igualdad y no discriminación, al ejercicio de la maternidad y al respeto del derecho al trabajo, así como para la imposición concreta de las medidas administrativas tendientes a prevenir la repetición de los hechos acontecidos se tomaran en cuenta los estándares previstos en los lineamientos de reparación del daño aplicables por este Consejo, por lo que considerando todo lo anterior procede la aplicación de las siguientes:

*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. [el subrayado es propio de este Consejo].*

Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México,

Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx

Página 75 de 79





## V. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

### MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

**PRIMERA.** El personal directivo de las áreas administrativas involucradas<sup>84</sup> de la Comisión Federal de Electricidad, participará en un curso de sensibilización<sup>85</sup> sobre el Principio de Igualdad y No Discriminación, 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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 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 Comisión Federal de Electricidad, por conducto de quien ostente su representación legal, así como los titulares de las Superintendencias de zona Tenango del Valle y Ermita de dicha paraestatal, verificarán que personal de la citada institución proceda a la impresión y coloque carteles respecto al derecho a la no discriminación que, en su versión electrónica, le proporcionará este Consejo, mismos en los que se promueve la igualdad y la no discriminación. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y DECIMOSEPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

**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 Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Una vez que la misma haya sido declarada firme para todos sus efectos legales.

**El plazo para cumplir con estas medidas administrativas** no podrá exceder de **30 días hábiles**, contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido oportunamente por la responsable, mediante informe a la Subdirección de Medidas Administrativas y de

<sup>84</sup> Se establece como tal a los titulares de las Superintendencias de Zona Tenango y Ermita de la CFE; así como el titular de la Jefatura de Personal Zona Tenango, División Valle de México Sur de la CFE.

<sup>85</sup> El curso se imparte de forma gratuita por este Consejo, puede ser presencial o en línea. Este Consejo, determinará, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación la forma en que se impartirá en cada institución, atendiendo a las necesidades particulares del caso.





39

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

Reparación de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dentro del plazo señalado. Esto de conformidad con el artículo CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación; y los artículos 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

### MEDIDAS DE REPARACIÓN

**PRIMERA.** La "Comisión Federal de Electricidad", por conducto de su apoderado legal o representante legal, brindará una disculpa por escrito dirigida a la peticionaria, por la discriminación de la que fue víctima ella y su hijo, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**SEGUNDA.** De igual manera, la Comisión Federal de Electricidad, por conducto de su apoderado legal o representante legal, mediante una circular, transmitirá al personal directivo y de recursos humanos de dicha compañía, el compromiso y obligación de la empresa de no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación que vulneren el derecho a la maternidad de las personas trabajadoras que ahí laboran; asimismo, deberá asumir el compromiso expreso de eliminar aquellos requisitos, disposiciones y prácticas administrativas que impliquen el menosprecio, exclusión o segregación laboral de las mujeres embarazadas que aspiren a un puesto o sean trabajadoras de dicha empresa.

Lo anterior de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones IX y XIX de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

**TERCERA.** En virtud de que no es posible restituir el derecho conculcado a la agraviada y su hijo con motivo de la afectación a su proyecto de vida, la Comisión Federal de Electricidad, **deberá cubrir a la agraviada con motivo de la reparación del daño proporcional, una compensación total neta de** [REDACTED] **157**

[REDACTED]<sup>36</sup>, por concepto del daño a su proyecto de vida como madre trabajadora que se actualizó en su perjuicio, esto cuando derivado de los actos cometidos en su contra se le afectó en la posibilidad de gozar cabalmente de su permiso de lactancia y horas relacionadas; así como en razón de que, derivado de la privación de su fuente de empleo, tuvo que disponer de recursos propios de su cuenta de ahorro para el retiro a efecto de

<sup>36</sup> De acuerdo a lo considerado en los incisos a) y b) del apartado III.23- Alcances de la Reparación del Daño, de la presente determinación.  
Dante No. 14, Colonia Anzures, Alcaldía Miguel Hidalgo C. P. 11590, Ciudad de México,  
Tel: +52 (55) 5262 1490 • www.conapred.org.mx





"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

procurarse sustento dadas las condiciones en que acontecieron los actos discriminatorios; resultado obtenido conforme a lo considerado en el apartado III.2.3, Alcances de la Reparación del Daño, de la presente resolución por disposición.

Lo anterior de conformidad con el artículo 83 Bis fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con los artículos SEGUNDO fracciones III, XII y XIII, VIGÉSIMO SEGUNDO, TRIGÉSIMO y TRIGÉSIMO PRIMERO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en ~~casos de~~ discriminación aplicables por este Consejo.

**CUARTA.** La Comisión Federal de Electricidad por conducto de su apoderado legal o representante legal, atendiendo al interés superior de la niñez y como parte de las medidas que garanticen la no repetición de actos, omisiones o prácticas discriminatorias que se señalan en la presente resolución por disposición, relacionadas con violaciones al ejercicio de los cuidados con que cuentan las madres trabajadoras para con sus hijas e hijos recién nacidos para brindar alimentos y cuidados; solicitarán a las áreas correspondientes de los centros de trabajo de dicha Institución que se implementen lineamientos específicos, a fin de que las licencias por maternidad y/o paternidad, así como de lactancia que soliciten las personas trabajadoras se autoricen sin restricción alguna en los periodos y horario establecidos en la ley en la materia y acorde a las solicitudes de las personas trabajadoras, sin que se condicione ese derecho, aduciendo cargas de trabajo. Lo anterior, en términos de la fracción V del artículo 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**QUINTA.** La Comisión Federal de Electricidad por conducto de su apoderado legal o representante legal, como medida para prevenir actos, omisiones o practicas sociales discriminatorias como las que se señalan en el cuerpo de la presente resolución por disposición; solicitarán a las áreas de recursos humanos de los centros de trabajo de dicha Institución, se brinde como parte de la formación profesional del personal, capacitación en materia de género, deberes de cuidado en el ámbito laboral, además de aquellos necesarios para prevenir el acoso y violencia hacia las mujeres en los centros de trabajo. Lo anterior, en términos de la fracción V del artículo 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**El plazo para cumplir con estas medidas de reparación** no podrá exceder de **30 días hábiles** contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido por la responsable, mediante informe y oportunamente, a la Subdirección de Medidas Administrativas de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dentro del plazo señalado. Esto de conformidad con el artículo CUADRAGÉSIMO CUARTO de los lineamientos que regulan la aplicación de las





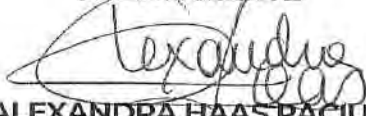
"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata".

medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación y los artículos 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Finalmente, con fundamento en los artículos 79 y 87 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 106, fracción IV, 108, 109 y III del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente Resolución por Disposición, por lo cual quedará abierto el caso en forma exclusiva para efecto de su seguimiento a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, a fin de verificar la aplicación y cumplimiento de las medidas administrativas y de reparación establecidas, acorde con el capítulo IV de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

Notifíquese la presente resolución a las partes y remítase el expediente a la Jefatura de Admisión y Registro. La Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación llevará a cabo las gestiones pertinentes para la verificación del cumplimiento de la presente Resolución.

**ATENTAMENTE**

  
**ALEXANDRA HAAS PACIUC**  
**PRESIDENTA**

- C. c. p. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.
- C. c. p. Subsecretario de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación.
- C. c. p. Director General de la Comisión Federal de Electricidad.
- C. c. p. Comisionado Ejecutivo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.

  
AGC/RMT/PCFM

## ÍNDICE

1. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
2. Eliminados nombres consistentes en 7 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
3. Eliminado nombre consistente en 5 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
4. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
5. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
6. Eliminado número de certificado de incapacidad por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
7. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
8. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
9. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
10. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
11. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal



- de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
12. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  13. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  14. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  15. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  16. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  17. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  18. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  19. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  20. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  21. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

22. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
23. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
24. Eliminado nombre consistente en 2 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
25. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
26. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
27. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
28. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
29. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
30. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
31. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
32. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal



- de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
33. Eliminado número de certificado médico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  34. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  35. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  36. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  37. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  38. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  39. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  40. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  41. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  42. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

43. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
44. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
45. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
46. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
47. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
48. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
49. Eliminado folio de incapacidad por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
50. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
51. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
52. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
53. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal



- de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
54. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  55. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  56. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  57. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  58. Eliminada institución bancaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  59. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  60. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  61. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  62. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  63. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

64. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
65. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
66. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
67. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
68. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
69. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
70. Eliminada institución bancaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
71. Eliminada cantidad monetaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
72. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
73. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
74. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal



- de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
75. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  76. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  77. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  78. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  79. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  80. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  81. Eliminado número de folio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  82. Eliminado número de registro por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  83. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  84. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

85. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
86. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
87. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
88. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
89. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
90. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
91. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
92. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
93. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
94. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
95. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia



- y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
96. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  97. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  98. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  99. Eliminada institución bancaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  100. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  101. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  102. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  103. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  104. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  105. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

106. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
107. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
108. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
109. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
110. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
111. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
112. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
113. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
114. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
115. Eliminado número de certificado de incapacidad por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
116. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal





127. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
128. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
129. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
130. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
131. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
132. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
133. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
134. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
135. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
136. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
137. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia



- y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
138. Eliminado número de contrato por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  139. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  140. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  141. Eliminado salario por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  142. Eliminada institución bancaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  143. Eliminada cantidad monetaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  144. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  145. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  146. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  147. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse datos personales con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

148. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
149. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
150. Eliminada cantidad monetaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
151. Eliminada cantidad monetaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
152. Eliminada cantidad monetaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
153. Eliminada cantidad monetaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
154. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
155. Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
156. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
157. Eliminada cantidad monetaria por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.