--- RESOLUCIÓN: 358 (TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO).--

--- Ciudad Victoria, Tamaulipas, a nueve de diciembre de dos mil veintiuno.----------

--- V I S T O para resolver el presente **Toca 132/2021,** formado con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia definitiva del uno de marzo de dos mil veintiuno, dictada por el Juez Segundo de Primera Instancia Civil del Segundo Distrito Judicial en el Estado, con residencia en Altamira, Tamaulipas; en los autos del expediente 326/2020, relativo al Juicio Ordinario sobre Responsabilidad Civil, promovido por ***** ****** *****, en contra de **********; visto el escrito de expresión de agravios, la sentencia impugnada, cuanto más consta en autos y debió verse; y:----------

---------- R E S U L T A N D O ----------

--- PRIMERO.- La resolución apelada concluyó bajo los siguientes puntos resolutivos:

> *‘‘--- PRIMERO.- La parte actora no acredita los elementos de su acción, resultando innecesario entrar al estudio de las excepciones de la demandada, en consecuencia.----------*
> *--- SEGUNDO:- No ha procedido el JUICIO ORDINARIO CIVIL SOBRE DAÑO MORAL promovido por ***** ****** ***** en contra de ***** ****** ***** **********, por las razones expuestas con antelación, absolviendo a los demandados de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.----------*
> *--- TERCERO:- Así mismo, no ha lugar a condenar a la perdidosa al pago de los gastos y costa del juicio, atendiendo a que en el caso no se percibe dolo o mala fe de los contendientes, por lo que no se*

hace especial condena al pago de los gastos y costas, debiendo cada una de las partes reportar las que haya erogado.----------

--- CUARTO.- Hágase saber a las partes que, de conformidad con el Acuerdo 40/2018 del Consejo de la Judicatura de fecha doce de diciembre del año dos mil dieciocho, una vez concluido el presente asunto contarán 90 (noventa) días para retirar los documentos exhibidos, apercibidos de que en caso de no hacerlo, dichos documentos serán destruidos junto con el expediente.----------

--- QUINTO:- Notifíquese personalmente....".----------

--- SEGUNDO.- Notificadas que fueron las partes de la resolución cuyos puntos resolutivos han quedado transcritos e inconforme la parte actora, interpuso en su contra recurso de apelación, el que se admitió en ambos efectos mediante proveído del veintidós de marzo de dos mil veintiuno, remitiéndose los autos originales al Honorable Supremo Tribunal de Justicia del Estado, y por Acuerdo Plenario del once de mayo de dos mil veintiuno, se turnaron a esta Segunda Sala Colegiada en Materias Civil y Familiar para la sustanciación del recurso de apelación de que se trata; se radicó el presente toca mediante proveído del día siguiente, y se tuvo a la parte recurrente expresando en tiempo y forma los motivos de inconformidad que estiman les causa la sentencia impugnada.---------- Asimismo, mediante proveído del veintiocho de mayo de dos mil veintiuno, la Presidencia de esta Sala Colegiada tuvo al **********, autorizado por la actora, a través del cual solicita se de intervención al Ministerio Público adscrito a la Sala, acordando que no ha lugar a acordar favorable dicha petición, ya que no se encuentran involucrados derechos de menores en el juicio de responsabilidad civil, pues el reclamo que

realiza la actora, lo es el pago de una determinada cantidad, por concepto de reparación de daño por actos discriminatorios.----------

--- De igual manera, mediante proveído del ocho de julio de dos mil veintiuno, esta Sala Colegiada a través de su Presidencia, tuvo a **********, abogado autorizado por la parte actora, a través de la cual solicita se dicte sentencia, acordándose que una vez que las labores de la Sala Colegiada lo permitan, se emitirá la sentencia que en derecho proceda.----------

---- Mediante proveído del veinte de agosto de dos mil veintiuno, la Sala Colegiada tuvo al **********, autorizado de la parte actora, a través de la cual solicita se informe la fecha estimada en que se dictará sentencia, proveyéndose que por así corresponder al estado procesal, se dispone traer los autos a la vista para dictar la sentencia que en derecho proceda.----------

---- Ahora bien, por auto del uno de septiembre de dos mil veintiuno, se tuvo por recibido el oficio 2016 del veintiséis de agosto del año en curso, del Juzgado Segundo de Primera Instancia Civil del Segundo Distrito Judicial, con residencia en Altamira, Tamaulipas, con el que remite un CD que contienen las video grabaciones de las audiencias desahogadas en el expediente 326/2020, agregándose el oficio de cuenta a los autos y se tuvo por recibido el CD que remite la autoridad oficiante, mismo que contiene las citadas audiencias relativas a dicho expediente, disponiéndose incorporar al mismo como prueba para los efectos legales correspondientes.----------

--- Por auto del dos de septiembre de dos mil veintiuno, se destaca que por oficio 318 del treinta y uno de agosto de año en curso, remitido por el Secretario General de Acuerdos de éste Tribunal, se comunica que el Licenciado Mauricio Guerra Martínez fue adscrito como Magistrado a la Séptima Sala Unitaria en Materias Civil y Familiar, y consecuentemente a ésta Segunda Sala Colegiada, al existir variación en el personal que integra éste Tribunal, y encontrarse el presente negocio para dictar sentencia, se dispuso ordenar hacer saber a las partes, mediante notificación personal, que a partir del treinta y uno de agosto del año en curso, se incorpora al Pleno de esta Segunda Sala Colegiada, el Licenciado Mauricio Guerra Martínez, quien fue adscrito como Magistrado a la Séptima Sala Unitaria en Materias Civil y Familiar, a efecto de que en el lapso de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga.----------

--- Mediante proveído del catorce de octubre de dos mil veintiuno, se tuvo mediante promoción electrónica al **********, a través de la cual solicita se comunique la fecha estimada en que se pronunciará sentencia, acordándose que ya se procede a dictar la sentencia que en derecho proceda.----------

--- Quedando los autos en estado de dictar resolución, la que se emite al tenor del siguiente:----------

---------- C O N S I D E R A N D O ----------

--- PRIMERO.- Esta Segunda Sala Colegiada en Materias Civil y Familiar es competente para conocer y resolver sobre el recurso

de apelación a que se contrae el presente Toca, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 26 y 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.----------

--- SEGUNDO:- La parte actora y apelante expresó como motivos de inconformidad el contenido de su promoción electrónica del nueve de abril de dos mil veintiuno, que obra agregado a las fojas de la seis a la treinta y dos del presente toca; agravios a los cuales se refieren los razonamientos que se expresan en el siguiente considerando, y que se hacen consistir en lo que a continuación se transcribe: ----------

> *"AGRAVIO. La incorrecta determinación del A quo, al argumentar en la foja número 15 (quince) de la sentencia entre otras cosas lo siguiente:*
> *(Lo transcribe).*
> *En primer término y contrario a lo argumentado por el A quo, los actos discriminatorios que mi representada fue víctima no sólo fue por cuestión de sexo,* ***sino que también fue por el uso en su contra de lenguaje sexistas, por su ********, por su calidad de ***** y sus consecuencias como lo fue la lactancia, lo que conllevó finalmente a su despido****, tal y como se hizo referencia en el escrito de demanda, la cual solicito se me tenga reproduciendo como si a la letra se insertara, lo anterior atendiendo al principio de economía procesal y con ello evitar repeticiones innecesarias.*
> *El A quo, en la sentencia que se combate solo hace referencia al acto de discriminación por sexo, lo que trae como consecuencia directa que se vulnere en su perjuicio el principio de congruencia y exhaustividad que toda resolución debe contener, ya que el A quo, no abordó los diversos actos discriminatorios referidos en el escrito de demanda como lo fueron:*
>
> *1.* ***LENGUAJE SEXISTA.***
> *1.* ***POR SU ********

*1. **POR SER ***** Y SUS CONSENCUENCIAS COMO LO FUE LA ETAPA DE LACTANCIA AL NO DARLE AUTORIZACIÓN VIOLENTANDO CON ELLO LOS DERECHOS HUMANOS DE SUS MENORES HIJOS.***

*Lo anterior, tuvo como consecuencia final su despido por parte de la moral *******.*

*En ese orden de ideas, ante la falta de exhaustividad y congruencia por parte del A quo, trae como efecto que se le vulneren a mi representa el derecho de acceso a la justicia de manera completa, ya que el Juez natural al no analizar los diversos tipos de discriminación de que fue víctima, trae como consecuencia que la resolución se encuentre incompleta o sesgada al no haberse estudiado todos los hechos expuestos en el escrito de demanda (solicitando se me tengan reproducidos como si a la letra se insertara) bajo el principio de economía procesal, pese al hecho que los actos de discriminación omitidos o no estudiados son de aquéllos que se encuentran protegidos por el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que se les considera como de **categoría sospechosa** por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que los jueces están obligados por mandato Constitucional resolver con gran detalle y cuidado, sin embargo el Juez natural pasó por alto el mandato Constitucional, violentando con ello de manera directa el artículo 1° de la Carta Magna en perjuicio de mi representada, con las graves consecuencias para la actora al sentirse –revictimizada y su exigencia de justicia no atendida-.*

En ese orden de ideas, se tendrá que reparar la violación procesal y resolver respecto a los diversos actos de discriminación expuestos en el escrito de demanda, tomando en consideración que los actos de discriminación no abordados por el A quo, son de lo que nuestro más alto tribunal considera como categorías sospechosas y que ello por si solo activan la presunción a favor de mi representada y revierte la carga probatoria a la parte demandada. Para fortalecer el argumento anterior, me permito citar la siguiente tesis con datos de localización siguiente:

"CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉSTAS EN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTER EVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS." *(La transcribe).*

Además, el A quo al no resolver de manera completa los actos de discriminación vulnera en perjuicio de mi representada la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que en sus artículos 1 y 5 establecen lo siguiente:

"…Artículo 1." (Lo transcribe).

"…Artículo 5." (Lo transcribe).

Dicha ley resulta obligatoria para el A quo, sin embargo no lo tomó en consideración al momento de resolver el juicio, lo que conlleva una violación procesal en perjuicio de mi representada al no considerar dicha ley especial a su favor.

*Así mismo, el respetable A quo no se pronunció sobre la contestación que realiza ******* que gran parte de su contenido trata de evadir su responsabilidad al decir que si ocurrieron los hechos estos se dieron entre particulares, sin embargo nunca niega o desconoce que sean sus empleados o que estos no hayan tenido la calidad que se les señaló, lo que conlleva una aceptación tácita de todo aquello que no realizó controversia alguna y que el juzgador estaba obligado a valorar.*

SEGUNDO AGRAVIO. *La incorrecta determinación del A quo, al argumentar en la foja número 15 (quince) y 16 (dieciséis) de la sentencia entre otras cosas lo siguiente:*

(Lo transcribe)

El respetable A quo, refiere que para acreditar el daño moral la actora ofreció las pruebas siguientes:

*1. <u>CONFESIONAL</u> a cargo del apoderado legal de la persona moral ***** ****** ***** **********, desahogada el diez de diciembre del dos mil veinte, por el **********.*

1. <u>LA TESTIMONIAL</u> a cargo de los CC. EDGAR JESÚS RAMÍREZ CASTILLO Y GLORIA EDITH CORTÉS FRANCO.

1. <u>Instrumental de actuaciones.</u>

1. <u>Documentales Públicas y Privadas.</u>

Sin embargo, contrario a lo expuesto por el A quo y a su propia resolución y a las constancias del juicio natural, mi representada ofreció y el Juzgado admitió mediante ***- auto de fecha 29 de octubre de 2020 –*** *otras pruebas diversas a la que refiere, de ahí que resulte ilegal que al momento de argumentar que no se acreditan las prestaciones que se reclaman lo haga únicamente con las pruebas:* ***CONFESIONAL PARTE DEMANDADA, TESTIMONIAL E INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, DOCUMENTALES PÚBLICAS Y PRIVADAS,*** *siendo que en autos del juicio natural existen otras, por lo tanto la resolución combatida resulta violatoria de los derechos humanos de mi representada, al resolver solo con una parte del material probatorio, lo que indudablemente trasciende al resultado del fallo con las consecuencias devastadoras para mi representada.*

Para demostrar que el A quo desestimó la acción sin estudiar la totalidad de las pruebas ofrecidas por mi representada, me permito citar parte del auto de fecha 29 de octubre de 2020, que admite las pruebas y se transcriben aquellas que no tomó en consideración, siendo éstas las:

"…XVI. PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANA*: Partiendo para tal evento de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, la que se admite con citación de la parte contraria, y que se tiene por desahogada por su propia y especial naturaleza.-****XVII.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES:*** *Misma que hace consistir en todas y cada una de las actuaciones que se viertan en juicio y que favorezcan a los intereses de la parte actora, la que se admite con citación de la parte contraria, y que se tiene por desahogada por su propia y especial naturaleza;* ***XVIII. CONFESIÓN FICTA O ACEPTACIÓN DE HECHOS.*** *Con fundamento en el artículo 258 del Código de Procedimientos Civiles en el Estado: Consistente en aquellos que se desprenden de los hechos alegados y del derecho invocado, la que se admite con citación de la parte contraria, y que se tiene por desahogada por su propia y especial naturaleza…"*

Como se justifica con lo anterior, la falta de pronunciamiento de las pruebas citadas, conlleva una violación procesal que

impacta en el resultado final, además que resulta una violación al principio de congruencia ya que el juez está obligado a analizar y pronunciarse sobre la totalidad de las pruebas, el no hacerlo conlleva una violación a los derechos humanos de mi representada (violación al principio de exhaustividad y congruencia), ya que se desconoce que alcance demostrativo les hubiera otorgado y sus consideraciones para ello, para robustecer el argumento anterior me permito citar la siguiente tesis:

"PRUEBAS, LA FALTA DE ESTUDIO DE LAS, RESULTA VIOLATORIA DE GARANTÍAS." *(La transcribe).*

"PRUEBAS, LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA FALTA DE ESTUDIO DE LAS, SOLO ES APLICABLE A LOS JUICIOS DEL ORDEN COMÚN." *(La transcribe).*

En ese orden de ideas, ante la falta de estudio de las pruebas: ***PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANA****,* ***XVII.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, XVIII. CONFESIÓN FICTA O ACEPTACIÓN DE HECHOS,*** *conlleva una violación procesal que atenta contra sus derechos humanos y que trasciende al resultado del fallo, ya que la demandada al momento de dar debida contestación acepta hechos que hacen presumir la discriminación sufrida por mi representada en las instalaciones de la moral por parte del personal con cargos de dirección, y además que existe un informe de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje número 39 con residencia en Tampico, Tamaulipas, en la que existe una prueba documental en la que se advierte que la señora* ******** ****** ******** *fue dada de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la fecha que mi representada dice fue despedida, por su condición de *****, ***** y su consecuencia lactancia, lo que hace más verosímil los hechos de la demanda, ya que el apoderado de la moral refiere que no fue despedida la actora, sin embargo fue dada de baja ante IMSS por dicha moral, lo que conlleva una presunción que sí fue despedida por los motivos expuestos en la demanda. Pero lo anterior, no fue apreciado por el Juez natural por la simple razón que no analizó de manera exhaustiva las constancias del juicio natural,*

trayendo como consecuencia que la sentencia le haya sido adversa.

TERCER AGRAVIO. *La incorrecta determinación del A quo, al referir que mi representada no acredita de manera alguna las prestaciones que reclama, y que las pruebas ofrecidas no se justifica la responsabilidad de los demandados (insuficiencia probatoria).*

Los argumentos del A quo, en el sentido que existe una insuficiencia probatoria, son equivocadas en su totalidad, por las razones y consideraciones siguientes:

Las consideraciones que realiza el Juez natural respecto a la insuficiencia probatoria para acreditar la responsabilidad de la demandada y el daño moral, son el resultado de un análisis aislado, sesgado y estricto de las normas procesales civiles del Estado; sin embargo no se toma en consideración en forma alguna que, actualmente no cabe realizar un análisis de esa naturaleza, ya que los jueces ***tienen la obligación de motivar y fundamentar sus resoluciones*** *en armonía con los Tratados Internacionales en que el Estado Mexicano sea parte integrante, lo anterior tomando en consideración el artículo 1º Constitucional, en consecuencia las normas del derecho procesal local en algunos casos como el presente caso, debe aplicarse un estándar de prueba diferente lo que conlleva que el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles, no pueda ser aplicado en un sentido estricto, y que la carga dinámica de prueba en los casos de discriminación, sea suficiente la presunción de ella -por medio de cualquier prueba-, y que sea la parte demandada quien tenga que destruirla ya que es la que está en mejor posición de acreditarla, lo anterior atendiendo a los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y a las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.*

En ese orden de ideas, de las nuevas interpretaciones del artículo 1º Constitucional se han producido dos decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia, que el A quo pasa totalmente desapercibidas, como si éstas no existieran en el ordenamiento jurídico con el que a diario debe trabajar, o como si no tuvieran ningún impacto en su quehacer diario como

juzgador, lo que resulta verdaderamente preocupante, pues la sentencia emitida por el juez natural es completamente ajena a los lineamientos establecidos en las resoluciones que se señalan; una de estas decisiones en el año 2011 y otra en el año 2013.

La primera de ellas fue en el expediente varios 912/2010, resuelto en julio de 2011, producido a raíz de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso Radilla Pacheco. En ella se determinó que las sentencias emitidas por la Corte Interamericana en contra de México serían vinculantes para los jueces mexicanos y las pronunciadas en contra de otros países se constituirían como un referente orientador. ***También se decidió que todos los jueces mexicanos debían ejercer el control de convencionalidad, por lo que se estableció un nuevo sistema de control constitucional-convencional en México, pasando del modelo concentrado a uno difuso o híbrido****. Finalmente, se sostuvo que todas las violaciones a los derechos humanos debían ser conocidas por la jurisdicción ordinaria o civil, nunca por la militar.*

Posteriormente, en sesiones de agosto y septiembre de 2013, la Suprema Corte resolvió la contradicción de tesis 293/2011 en la cual se sostuvo que ***en México existe un bloque de constitucionalidad, como parámetro de control de regularidad constitucional, que se integra por el conjunto de derechos humanos tanto de fuente nacional (constitucional propiamente hablando) como internacional (tratados internacionales)****. Esto sin duda tiene una clara ventaja, ya que amplía, en su número y alcance, los derechos que se establecen literalmente en la Constitución con aquellos que están recogidos en los tratados e instrumentos internacionales. La aplicación de estos derechos se realiza mediante el principio pro persona.*

Por último, dentro de la misma contradicción de tesis 293/2011, se decidió que todas ***las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son vinculantes para los jueces mexicanos, sin importar si fue México el país condenado****. Esto representa un avance y un reto en relación a la decisión de la misma Suprema Corte en el expediente Varios*

912/2010, ya que de esta contradicción se derivaron criterios jurisprudenciales, es decir, obligatorios para todos los jueces mexicanos.

*Lo anteriormente reseñado cobra relevancia al analizar un asunto como el que se plantea, pues estamos hablando de una acción intentada por la señora ***** ****** *****,* ***por un tema de discriminación*** *en su trabajo, por su condición de *****, y por su ******** y por ser *****,* ***es decir una violación a sus derechos humanos*** *(artículo 1º Constitucional), involucrándose además de forma directa los derechos de sus menores hijos de quienes está plenamente acreditada su existencia con las actas de nacimiento respectivas; resultando entonces que, frente al nuevo paradigma en materia de derechos humanos, o una nueva justicia regional de los derechos humanos, debe hacerse uso de todas las herramientas de la que los juzgadores disponen, generándose en principio en un caso como el presente, la obligación de juzgar con perspectiva de género, ya que las *****es que trabajan y están embarazadas, deben considerarse como un grupo vulnerable que durante diversas generaciones han sido objeto de discriminación debido a su estado de gestación, difícilmente son contratadas por algún patrón, o bien, son despedidas una vez que surge el ********, lo cual constituye un "foco rojo" o "categoría sospechosa"* ***que obliga a las autoridades jurisdiccionales a analizar el asunto con perspectiva de género, a fin de lograr la debida protección de los derechos humanos de ese grupo vulnerable****, situación que el juez natural pasa inadvertida totalmente; ello atento a los principios de igualdad y no discriminación previstos en los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de las obligaciones contraídas por el Estado Mexicano al suscribir la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la ***** y la diversa Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la ***** "Convención de Belém do Pará"*

En este contexto, y considerando que estamos frente a un tema de discriminación que constituye ***“una categoría sospechosa”*** *se considera totalmente errado el abordaje que realiza el*

juzgador al realizar el análisis del presente asunto con base exclusivamente en los artículos de la Ley Procedimental del Estado, como lo es la regla general contenida en el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles, con respecto a la carga probatoria que impone a la actora y que dice el juez natural ésta no cumplió; pues el juzgador de primer grado pasó por alto que, al tratarse de uno de los criterios establecidos en la última parte del artículo 1 constitucional, debió en primera juzgar con perspectiva de género los hechos planteados en la demanda, la contestación y el material de prueba, y al omitir hacerlo de esta forma, trae como resultado lógico que las consideraciones que establece para declarar la improcedencia de la acción intentada por la actora, por insuficiencia probatoria de la propia actora sean erradas totalmente, trascendiendo dicha violación procesal al resultado del fallo, pero además de ello, el juzgador inferior omite considerar en su análisis que, ***el trato discriminatorio alegado por la actora en su demanda pertenece a una "categoría sospechosa"*** *y que por ello resulta indebido aplicar la regla general del artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles del Estado, arrojando totalmente la carga de la prueba a la parte actora, sin considerar que, se trata de una violación a un derecho humano que requiere de un análisis estricto, y que además es de los señalados en la última parte del artículo 1º Constitucional; es decir, de los tratos prohibidos por la Norma Suprema y los Tratados Internacionales que atenta directamente contra la dignidad humana, y considerar también que, en el caso en cuestión se da una relación asimétrica radical de poder entre la actora y la parte demandada **********, que coloca a la primera en una clara situación de desventaja frente a la otra, y que, como se dijo,* ***las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo al interior de su fuente de empleo, cometidas por los representantes del patrón además este es una MORAL QUE TIENE PRESENCIA EN TODO EL PAIS Y QUE PERTENECE A UN GRUPO QUE TIENE PRESENCIA EN TODO EL MUNDO****, y que por este hecho, además los actos suceden al interior de las instalaciones de la demandada,*

dentro de su control, donde se da una relación asimétrica de poder, entre patrón y obrero, ***debe corresponder a la persona demandada probar la ausencia de esa discriminación o destruir dicha presunción, sin embargo la defensa de ******* fue negar los hechos y que los actos en supuesto de existir se dio entre trabajadores de manera particular.***

De acuerdo a los nuevos criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana, resulta suficiente que la actora presente los hechos de la existencia de la discriminación y que exista un indicio de ello para que se actualice la presunción de los mismos, esto es así, porque está de por medio la alegación de una violación a un derecho humano protegido Constitucionalmente y Convencionalmente, por ello, ***no es factible la aplicación única y restringida*** *de la regla general aludida atendiendo a los nuevos paradigmas, como lo hace el A quo en la sentencia, pues debe facilitar la prueba de la discriminación partiendo de la idea que si en todo procedimiento quien alega los hechos carga con su prueba, en los casos de discriminación esto resulta extenuante, casi imposible, habida cuenta de que los elementos de prueba dada la asimetría de poder que implica la relación laboral, están en poder de la demandada, pues sucedieron al interior de sus instalaciones, con personal a su cargo, con quienes la actora del juicio tenía una relación de subordinación, y que por esta razón la demandada **********, ******* está en una mejor posición para demostrar la ausencia de la discriminación y las medidas adoptadas, lo cual no hacen en forma alguna, ni demuestra la existencia de algún procedimiento interno para cuando menos hacer una investigación mínima de lo que argumenta la actora, o el desahogo de algún testimonio, video, inspección de las instalaciones, o medio alguno que pruebe la ausencia de la discriminación que se les imputa, sino que simplemente niegan los*

hechos, cuando claramente están en posibilidades de aportar pruebas para demostrar la ausencia de la conducta que se les imputa, pero saben perfectamente que las pruebas directas o contundentes de los tratos discriminatorios de los que fue

víctima la actora por sus representantes, serán muy difíciles de proporcionar al juzgador por sus propios medios, dado el lugar en que sucedieron; pues los que tienen los elementos para hacer una investigación con su personal, verificar los correos internos, verificar las cámaras, interrogar a su personal en busca de la verdad son solo ellos, ***de ahí que se le revierta la carga probatoria a la parte demandada en casos de discriminación.***

*Por su parte la actora y contrario a lo que establece el juzgador en sus consideraciones, sí rindió pruebas que demuestran de forma indiciaria los hechos de su demanda, haciendo que se presuma el trato discriminatorio, pues rindió prueba para acreditar la relación laboral, prueba para acreditar su ******** en el tiempo que era empleada de la demandada, prueba respecto al premio al que fue merecedora en el año 2019 denominado "círculo de oro" por su alta productividad, prueba testimonial y que el propio A quo, le concede valor de indicio al testigo de nombre Edgar Jesús Ramírez Castillo quien manifestó haber visto y escuchado que la actora fue víctima de actos discriminatorios en su contra por el personal de la demandada, lo que conlleva que el Juez natural reconoce como prueba indiciaria, situación que resultaría suficiente atendiendo a los nuevos criterios a la luz de los derechos humanos y en especial al artículo 1º Constitucional, sin embargo, el juez natural refiere que no se ofreció otro testigo que coincidiera el mismo resulta insuficiente.*

En abono al argumento, se rindió también prueba que demuestra la ruptura de la relación laboral, tan es así que ahora no trabaja más para la demandada y ésta le ofreció en el procedimiento laboral la reinstalación, sin que haya sido aceptada por la actora, lo que demuestra a contrario sensu que actualmente no está laborando en la institución de crédito. Cuestiones estas que el A quo omite considerar en la sentencia recurrida, lo cual lo lleva a concluir de forma errada que de la confesional del apoderado legal de la institución de crédito demandada, la testimonial, documentales públicas y privadas, instrumental de actuaciones no se desprende que se haya acreditado la responsabilidad de la parte demandada, cuando

fue precisamente el mismo A quo quien al no hacer uso de estas herramientas y consideraciones contenidas en la Constitución Federal, en los tratados internacionales y en los lineamientos de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, termina por hacer nugatorio el derecho de la parte actora a recibir una justa indemnización por los actos de discriminación de los que fue víctima y ha aportado los elementos de prueba a su alcance para acreditarlo de forma indiciaria los cuales a criterio del juez natural resultan insuficientes para demostrar la responsabilidad de la demandada, dado que este no ejerció el control de convencionalidad ex officio que faculta a los órganos jurisdiccionales dentro de su competencia a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales, no sólo cuando entren en colisión con disposiciones contenidas en normas inferiores sino, además, a aplicarlas de manera directa, aunque las leyes secundarias no contengan disposición expresa sobre ese supuesto.

Pero además de ello, el juzgador hace una incorrecta apreciación de las pruebas rendidas, causando agravio con ello a la actora del juicio, pues también manifiesta en sus consideraciones de la sentencia, que la demandada reinstaló de nueva cuenta en su fuente de empleo a la actora, tal y como se desprende dice, de la instrumental de actuaciones, y de la confesional y declaración de parte a su cargo; lo que es totalmente falso, ***pues la actora jamás fue reinstalada****, ni de las pruebas mencionadas se desprende semejante acontecimiento, pues éste nunca ha sucedido, resultando equivocada la apreciación que hace el juzgador del material de prueba, con el consecuente agravio a la actora del juicio, pues esas consideraciones equivocadas son el sustento de la fallida resolución, además rompe con el principio de congruencia que toda resolución debe contener, ya que no existe prueba alguna que justifique el argumento del A quo, en el sentido que mi representada está reinstalada, lo que hace patente el hecho que la resolución fue elaborada al vapor sin hacer un estudio exhaustivo de todas las constancias y pruebas que conforman*

el juicio natural, ya que de haberlo hecho se hubiera percatado que mi representada no se ha reinstalado.

Por tanto, la carga de la prueba debe ser favorable a la parte presuntamente perjudicada, de modo que cuando una persona presente ***hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración al principio de no discriminación*** *-* ***técnicamente es una distribución de la carga de la prueba entre las dos partes litigantes.***

Lo anterior, atendiendo al principio de prueba y no sólo con base en una mera alegación-fáctica.

Sin desconocerse el principio general de derecho en materia de cargas probatorias, consistente en que "el que afirma está obligado a probar". Sin embargo, las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de discriminación aparente y que, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación. Incluso, el juez natural pasó inadvertida otra cuestión relevante que, cuando es parte de la litis la existencia o no de la violación a un derecho humano, ***la carga de la prueba no sólo es de las partes, sino además del propio Estado*** *-llámense órganos judiciales o jurisdiccionales quien tiene la obligación constitucional de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

De ahí que el desplazamiento de la carga de la prueba corresponde también al Estado, quien debe realizar la investigación correspondiente -cuando se encuentre dentro de su competencia-, para determinar si existió o no la violación alegada, pues no es válido resolver un litigio de esa naturaleza en el sentido de que la demandante no allegó las pruebas que, en muchos casos, no pueden obtenerse sin la cooperación del Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio, incluidos los supuestos donde se alega la violación

al principio de no discriminación, como erróneamente lo establece el A Quo en el considerando sexto de la sentencia que se combate.

Sirve de fundamento a lo anterior las siguientes tesis con rubro y texto siguiente:

"CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA. SU CONCEPTO Y JUSTIFICACIÓN." *(La transcribe).*

Ahora bien, no es obstáculo a lo anteriormente reseñado que la regla general sobre la carga de la prueba contenida en el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles en el Estado disponga "El que afirma está obligado a probar…" y que no se establezca en la legislación local las consideraciones sobre las violaciones a los derechos humanos y su tratamiento jurídico, sobre juzgar con perspectiva de género, o el desplazamiento de las cargas probatorias cuando de violaciones a derechos humanos o "categorías sospechosas" se trate dado que, el ejercicio del control de convencionalidad ex officio faculta a los órganos jurisdiccionales dentro de su competencia - a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales, no sólo cuando entren en colisión con disposiciones contenidas en normas inferiores sino, además, a aplicarlas de manera directa, aunque las leyes secundarias no contengan disposición expresa sobre ese supuesto.

Esto es, porque con base en el control de convencionalidad ex officio el órgano jurisdiccional hace efectivos los derechos contenidos dentro del parámetro de control de regularidad constitucional, de ahí que por medio de él es permitido incorporar derechos contenidos en la norma internacional, y juzgar los actos a partir de las consideraciones que se encuentran contenidas en dichos instrumentos, de ahí que resulte de suma importancia lo reseñado al principio respecto de la importancia de la reforma de junio de 2011 en materia constitucional, la cual de forma lastimosa no es tomada en consideración en forma alguna por el juzgado de primer grado en la sentencia, lo que trae como consecuencia que su criterio sea completamente anacrónico, no acorde con las exigencias de los tiempos actuales de cambio de paradigma en materia jurisdiccional.

En el caso concreto, se tiene que el derecho a la no discriminación se contiene en los artículos 1º*, párrafo quinto, constitucional, 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 4.1, 20.2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que prohíben las distinciones arbitraria e irracional, así como el Convenio Internacional del Trabajo No. 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Por tanto, son esas disposiciones las cuales prohíben la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en los motivos prohibidos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en cualquiera de sus esferas.*

*Sin embargo, es el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la ***** (CEDAW), adoptada por la Organización de las Naciones Unidas el dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, ratificada por México el veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y uno, el que reconoce el derecho de todas las *****es embarazadas a no ser despedidas injustamente por ese motivo en específico, al disponer lo siguiente:*

Artículo

11.- (Lo transcribe).

*Disposición convencional que reconoce ese derecho a la no discriminación de las *****es embarazadas en el ámbito laboral, no por ser trabajadoras, sino por ser personas.*

*Motivo por el cual, aún cuando no existiera disposición en el derecho interno que reconociera el derecho a las *****es embarazadas a no ser discriminadas por su condición, pero si ese reconocimiento deriva de los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte -específicamente, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la *****-, ello es suficiente para que los juzgadores estén obligados a aplicar los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales -de forma directa para hacer efectivos los derechos humanos y*

no dejarlos como simples expectativas o derechos programáticos-, en ejercicio del control de convencionalidad.

*Máxime que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la *****, forma parte del parámetro de control de regularidad constitucional, al ser un tratado internacional del que el Estado Mexicano es parte, al haber sido ratificado expresamente por nuestro país.*

*De ahí que no existe excusa para que los actos de discriminación por razón de sexo a *****es embarazadas, no puedan ser investigados, sancionados y reparados por el Estado Mexicano.*

Incluso, no existe impedimento para que los juzgadores se remitan a los tratados internacionales de los que es parte el Estado Mexicano, para juzgar violaciones a derechos humanos.

*De ahí que se consideren totalmente erráticas las consideraciones que establece el juzgador natural en la sentencia recurrida, pues se limita a realizar sus apreciaciones en base en razonamientos que ya no tienen cabida dentro de la nueva realidad en el marco regulatorio de los derechos humanos, pues baste ver para comprobar lo señalado las consideraciones que establece en la sentencia respecto al material probatorio allegado por la actora del juicio, específicamente las consideraciones respecto a las pruebas confesional, a cargo del apoderado legal de la demandada, ********** y la prueba testimonial ofrecida por la actora, pues respecto a la primera establece que no le reporta beneficio a la actora, pues las posiciones que fueron reconocidas por el representante legal únicamente se refieren a la relación laboral y los premios que obtuvo la actora como empleada de dicha institución, refiriéndose a las respuestas otorgadas por el apoderado de la demandada a la posiciones números 1, 17, 19, 21, pero que, contrario a lo establecido por el juzgador natural en la sentencia, son relevantes las afirmaciones realizadas pues prueban la relación laboral existente entre la actora y la demandada, y además, prueban algo que se estima de importancia pues otorga un indicio que refuerza las afirmaciones de la actora respecto al motivo de la ruptura laboral, (actos discriminatorios) pues no es lógico*

*suponer que fue despedida por baja productividad o por ser una empleada deficiente en su labor cuando ella fue beneficiada con el premio denominado "círculo de oro" en el año 2019, tal y como lo reconoce el apoderado de la demandada, siendo relevante destacar que fue ese preciso año cuando se dio la terminación de la relación laboral entre las partes, y que la actora atribuye a actos discriminatorios en su contra, situación que en forma alguna fue apreciada por el juzgador, omitiendo de igual forma considerar las confesiones expresas y tacitas de la demandada al contestar su demanda, pues aún cuando el apoderado al momento de absolver posiciones en la prueba confesional a su cargo, negó en la respuesta a la posición número 6, 7, 8, 9, 10, 11, que son con respecto a los nombres del gerente de la sucursal donde laboró la actora, así como a los diversos empleados de la misma sucursal, que son precisamente a los que la actora les atribuye las conductas de discriminación cometidas en su contra; cabe resaltar que al contestar la demanda, no fueron controvertidos los nombres, ni los puestos que desempeñan, ni el hecho de que esas personas son empleados de la demandada en la sucursal ciudad Madero Centro, de ********** *******, lugar donde laboró la actora, lo cual resulta igualmente importante pues esas personas representan a la demandada, aunque esta lo niegue, pues eran los jefes inmediatos de la actora dentro de la sucursal de "*******", de lo que se sigue que es otro indicio más que fue pasado inadvertido por el juzgador natural, pues en primera debemos decir que está demostrado que la actora era empleada de ******* desde el año 2014, sin que esté reportado problema alguno con ella desde su ingreso hasta el 2017, pero luego existe constancia que, en el año 2018 se embarazó, que en el mes de noviembre de ese año dio a luz a sus hijos gemelos, que al siguiente año 2019 recibió de sus empleadores el premio denominado "círculo de oro" y que también ese año 2019, se terminó la relación laboral entre ambas partes, y que la actora atribuye como causa de la terminación de su relación laboral, la de actos discriminatorios en su contra originados por motivo de su ******** y lactancia,*

realizados por sus jefes inmediatos, que son los representantes de la demandada, consideraciones todas que prueban de manera indiciaria los hechos alegados por la actora, los cuales fueron omitidas por el juez natural en las consideraciones de la sentencia recurrida, causando con ello agravios evidentes, pues es desatinada la manera en que aborda el estudio de los hechos y pruebas que obran en el material de prueba, lo que lo lleva a desestimar la acción intentada.

CUARTO. *La incorrecta determinación del A quo, al referir que la* ***TESTIMONIAL*** *a cargo de* ***GLORIA EDITH CORTÉS FRANCO****, no se acreditan los hechos de discriminación que motivan su petición de indemnización por daño moral, y para desestimar la acción argumentó lo siguiente:*

"…Cuanto hace a la prueba testimonial… tampoco produjo la certeza en este resolutor de los actos de discriminación que refiere la promovente y que motiva su petición de indemnización por daño moral, pues de la informativa de la primer testigo, se colige que no estuvo presente del diario para estar segura de lo declarado, sino que se dio cuenta cuando iba como cliente a la Institución y la miraba trabajando, pero de manera alguna con dicha información se justifica los actos de discriminación, pues al cuestionarse le (si) respecto que si alguna vez escuchó que la señora ***** ****** ***** *FUERA VÍCTIMA DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR SUS JEFES EN SU FUENTE DE TRABAJO, ella responde: " no escuché nada de eso", al no ser coincidentes las declaraciones de los testigos, pues el segundo testigo manifestó que sí vio y escuchó que la actora fue víctima de actos de discriminatorios, y al no haberse presentado otro testigo que coincidiera con el dicho de testigo, es claro que no obstante que se le concedió valor probatorio a la prueba testimonial, también resulta insuficiente para justificar los actos de discriminatorios.."*

El respetable A quo, al analizar la prueba a cargo de la señora ***GLORIA EDITH CORTÉS FRANCO****, determina que la declaración no le genera certeza por los motivos siguientes:*

- *No estuvo presente del diario para estar segura de lo declarado, sino que se dio cuenta cuando iba como cliente a la institución y la miraba trabajando.*

- *Que al cuestionar al respecto si alguna vez escuchó que la señora* ******** ****** ******* ***FUERA VÍCTIMA DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR SUS JEFES EN SU FUENTE DE TRABAJO****, ella responde: " no escuché nada de eso.."*

Sin embargo el A quo solo hace un análisis aislado de la declaración rendida por la testigo de nombre ***GLORIA EDITH CORTÉS FRANCO****, rendida el día 10 de diciembre de 2020, la cual me permito citar el desarrollo de la misma para una mejor comprensión, y después debatir los argumentos del juez natural:*

"..3. SABE DÓNDE LABORÓ LA C. ** ****** ***** DESDE MARZO DEL AÑO 2014, HASTA EL MES DE JUNIO DEL AÑO 2019.***

Respuesta: *Sé que laboro en el ******* de Ciudad Madero.*

Repreguntas.

1. ***Porqué manifiesta que ***** ****** ***** laboró en el lugar que refiere.***

Respuesta*: Porque en algunas ocasiones la vi en el banco.*

1. *Porqué manifiesta que ***** ****** ***** laboró desde el año 2014, hasta el junio de 2019 en el banco.*

Respuesta*: Las fechas exactas obviamente yo las desconozco, verdad, pero pues yo tengo más o menos como unos 4 o 3 años que voy al banco hacer operaciones y es ahí cuando la veía verdad, pero si desconozco si dejó de trabajar el año pasado o cuándo empezó hay si desconozco la fecha.*

…4. SABE A QUÉ SE DEDICA ACTUALMENTE LA C. ** ****** *****.***

Respuesta*: No tengo idea.*

…5. SABE Y LE CONSTA SI LA C. ** ****** ******* *TIENE HIJOS.*

Respuesta: Pues la vi embarazada y en una ocasión que le pregunté este me comento que iba tener gemelos es lo que sé.

Repregunta:

1. ***Porqué le consta que ***** ****** ***** TIENE HIJOS. ?***

- *Porque la vi embarazada.*

…6. SABE EL NOMBRE DE LOS HIJOS DE LA C. ** ****** *****.***

Respuesta: *No, no sé cómo se llaman, se que.*

…7. SABE LAS EDADES DE LOS HIJOS DE LA C. ** ****** *****.***

Respuesta: *No, pero me imagino que deben de estar pequeñitos, de un año y cachito.*

…8. CONOCE A LOS HIJOS DE LA C. ** ****** *****.***

Respuesta: *No los conozco.*

…9. EN EL PERIODO DE MARZO DEL AÑO 2014, A JUNIO DEL AÑO 2019, ALGUNA VEZ VIO A ** ****** ***** EN SU FUENTE DE EMPLEO.***

Respuesta: *Sí, es correcto.*

Repreguntas:

1. ***Que diga el testigo, si alguna vez vio en el periodo de marzo de 2014, a junio de 2019, a la señora ***** ****** *****, laborando en su fuente de trabajo.***

Respuesta: *Pues sí cuando yo iba hacer alguna operación pues la veía en el banco atendiendo a otras gentes.*

1. ***Cuál fue el motivo por que el que vio ***** ****** ***** laborando en su fuente de trabajo.***

Respuesta: *Al ir al banco a hacer operaciones.*

1. ***Si alguna vez vio a ***** ****** *****, teniendo alguna conversación con sus superiores en su fuente de trabajo.***

Respuesta: *ha no la verdad lo desconozco no se quien sean sus superiores.*

…10. SABE DÓNDE ESTA UBICADA LA FUENTE DE EMPLEO DONDE LA C. ** ****** ***** LABORÓ EN EL PERIODO DE MARZO DE 2014 A JUNIO DE 2019.***

Respuestas: *Si si claro en Ciudad Madero, en el centro en la calle primero de mayo ahí está el banco.*

Repregunta:

1. ***Porqué le consta donde está ubicada la fuente de empleo donde ***** ****** *****, LABORÓ EN EL PERIODO DE MARZO DE 2014 A JUNIO DE 2019.***

Respuesta: *Ha porque en ocasiones yo iba ahí banco porque está en el centro de madero.*

…12. USTED ALGUNA VEZ FUE AL BANCO DONDE LABORÓ LA SEÑORA ** ****** *****.***

Respuesta: *Claro.*

<u>Repreguntas.</u>

1. ***Porqué motivo o causa fue al banco donde laboró la señora ***** ****** *****.***

Respuesta: *Hacer un pago de servicios.*

1. ***En que fechas fue al banco donde laboro la señora ***** ****** *****.***

Respuesta: *La fecha exacta no la sé pero periódicamente acudo al banco.*

1. ***Cuánto tiempo estuvo presente usted en el banco donde laboró la señora ***** ****** *****.***

Respuesta: *Alrededor cuanto mucho 45 minutos o una hora máximo.*

…13. USTED ALGUNA VEZ ESCUCHÓ QUE LA SEÑORA ** ****** ***** FUERA VÍCTIMA DE ACTOS DISCRIMINATORIOS POR SUS JEFES EN SU FUENTE DE TRABAJO.***

Respuesta. *No no este, yo no escuché nada de eso, lo único que se me hacía raro pues andaba con su panzota este a lo mejor de sentarse o algo pero que le dijeran algo no escuché nada de eso.*

…14. DIRA EL TESTIGO LA RAZÓN DE SU DICHO.

Respuesta: *Porque en las ocasiones que yo iba al banco de repente me la topaba a ella ahí…"*

El A quo, argumenta que del testimonio de la señora ***Edith Cortés Franco****, no le produce certeza de los actos de discriminación, porque se colige que no estuvo presente del diario para estar segura de lo declarado,* ***sin embargo*** *dicho argumento resulta sumamente rigorista y se aparta de lo establecido en el artículo 409 del Código de Procedimientos Civiles en el Estado, ya que la testigo al responder el interrogatorio directo y repreguntas, establece que acude al banco en ocasiones a realizar los pagos de servicios y establece el tiempo que dura dentro de la institución (45 minutos a una hora) y establece en qué periodos acudió* ***(de Marzo del año 2014, a Junio del año 2019)****, luego entonces*

exigirle a un testigo que esté presente todos los días en un lugar (banco) para poder otorgarle eficacia probatorio resulta ilegal y contrario al artículo 409 del Código de Procedimientos Civiles en el Estado, que establece los requisitos que se deben de colmar para el valor de la prueba, que en nuestro Estado resulta ser mixto, es decir, por un lado lo deja al arbitrio del juzgado, pero también lo sujeta a que tome todas consideraciones de las fracciones I al VII del artículo de referencia.

En ese orden de ideas, el argumento de que el testigo no estaba presente del diario para estar segura de lo declarado, resulta un desacierto grave que impacta en los derechos humanos de mi representada, ya que dicho testimonio arroja información que corrobora parte de los hechos de la demanda, como lo fue que era sacada del área de cajas lugar donde ella estaba adscrita o desempeñaba su trabajo, y que la mandaban al área de cajas lugar diferente al de su trabajo, y que se le hacía raro que anduviera con su pansota cuando debía estar sentada, es decir, dicha testigo confirma lo siguiente:

1. *Que mi representada en su periodo de **********, era trasladada al área de cajas, cuando ella fue contratada como cajera.*
2. *Que su panza era tan notable (embarazo gemelar) que la testigo se dijo para sí misma qué hace parada cuando debe estar sentada, y tomando en consideración que la testigo acude con frecuencia y con un periodo de tiempo de una hora.*
3. *La testigo por medio del sentido de la vista presenció los hechos.*

Sin embargo, la falta de análisis a la totalidad de la prueba trajo como efecto un análisis aislado, con un resultado sesgado en perjuicio de mi representada, ya que la testigo arroja información valiosa, además que su testimonio no fue objetado o tachado por parte de la moral demandada, luego entonces, se puede concluir que el argumento del A quo, resulta ilegal y se aparta de lo establecido por el artículo 409 del Código de Procedimientos Civiles en el Estado, y especialmente atenta contra el artículo 1° Constitucional que establece que toda

autoridad del nivel y categoría que sea debe proteger y velar los derechos humanos, además que en el presente caso estamos frente a una categoría sospechosa y el juez debe analizar casi que con lupa las constancias del juicio natural al ser un derecho humano consagrado en la Constitución Federal.

Otro argumento del A quo**, para no tomar en consideración la declaración de la testigo, es que al cuestionarle respecto a que si alguna vez escuchó que la señora ******* **FUERA VÍCTIMA DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN POR SUS JEFES EN SU FUENTE DE TRABAJO**, ella responde: " no escuché nada de eso…"*

*El respetable A quo, de manera inexplicable mutila la parte de la respuesta que favorece a mi representada, toda vez que la testigo de nombre **GLORIA EDITH CORTÉS FRANCO**, respondió de la siguiente manera:*

***"…**Respuesta: No no este, yo no escuché nada de eso, lo único que se me hacía raro pues andaba con su panzota este a lo mejor de sentarse o algo pero que le dijeran algo no escuché nada de eso."*

Como puede apreciarse el A quo, solo citó la parte que favorece a la moral demandada, además que realiza un análisis aislado que tendrá como consecuencia una conclusión sesgada en perjuicio de mi representada, ya que si bien la testigo no escuchó actos de discriminación, también es verdad que por medio del sentido de la vista se percató que mi representada estaba fuera del área de cajas y que era visible su pansota (embarazo gemelar) y que la testigo menciona que se le hizo raro verla parada en vez que estuviera sentada, tomando en consideración que la testigo acude con frecuencia a la sucursal y que dura una hora máximo dentro. Además existe un reconocimiento del apoderado legal de mi representada que su trabajo es de cajera, esto al formular las posiciones a mi representada, por lo que confirma lo que mi representada dice en su demanda que pasaba horas sin sentarse y que no se le permitía sentarse pese al hecho de requerirlo a sus jefes.

El argumento resulta sumamente rigorista y se aparta de lo establecido en el artículo 409 del Código de Procedimientos Civiles en el Estado, ya que la testigo al responder el

interrogatorio directo y repreguntas, establece que acude al banco en ocasiones a realizar los pagos de servicios y establece el tiempo que dura dentro de la institución (45 minutos a una hora) y establece en que periodos acudió ***(de Marzo del año 2014, a Junio del año 2019)****, en ese sentido, no concederle valor o en su caso no producirle convicción al Juzgador, solo porque éste analizó de manera aislada y mutilando la respuesta dada a la pregunta 13, conlleva violentar el artículo 409 del Código de Procedimientos Civiles en el Estado, que establece los requisitos que se deben de colmar para el valor de la prueba, que en nuestro Estado resulta ser mixto, es decir, por un lado lo deja al arbitrio del juzgado, pero también lo sujeta a que tome todas consideraciones de las fracciones I al VII del artículo de referencia.*

En ese orden de ideas, el argumento de que el testigo no escuchó los actos de discriminación, sin tomar en cuenta la totalidad de la respuesta dada a la pregunta número 13, ***resulta un desacierto grave*** *que impacta en los derechos humanos de mi representada, ya que dicho testimonio arroja información que corrobora parte de*

*los hechos de la demanda, como lo fue que era sacada del área de cajas lugar donde ella desempeñaba su trabajo, y que le ordenaban se trasladara al área de cajas es decir, un lugar diferente al que fue contratada, y que la testigo enfatiza que se le hacía raro que ***** ****** ***** anduviera con su pansota (embarazo gemelar) parada, cuando debía estar sentada.*

En ese contexto, el A quo no hace un análisis a la totalidad de las respuestas dadas por la testigo, de haberlo hecho se hubiera percatado que de las respuestas se acreditan situaciones que fueron expuestas en la demanda, como las que se exponen en el párrafo que antecede.

Para robustecer que el A quo, no realizó un análisis integral a la declaración de la testigo, me permito citar la siguiente tesis:

“TESTIMONIAL. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA.” (La transcribe).

CUARTO BIS. *La incorrecta determinación del A quo, al referir que la* ***TESTIMONIAL*** *a cargo de* ***EDGAR JESÚS RAMÍREZ CASTILLO****, si bien manifestó que sí vio y escuchó que la actora*

fue víctima de actos de discriminatorios, y al no haberse presentado otro testigo, es claro que no obstante que se le dio concedió valor probatorio a la prueba testimonial, también le resulta insuficiente para justificar los actos discriminatorios.

Contrario a lo que expone el respetable A quo, ningún artículo del Código de Procedimientos Civiles en el Estado, en especial a los referentes a la valoración de la prueba testimonial -artículo 409-, establece o limita que un solo testigo no se le pueda otorgar valor probatorio pleno, es decir, ***si el A quo refiere que un testigo resulta insuficiente ello por si solo violenta el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano,*** *ya que si el legislador local hubiera tenido la intención de privar de toda eficacia probatorio al dicho de un solo testigo,* ***es indudable que expresamente así lo hubiera preceptuado en el artículo 409 del Código Procesal****, en ese sentido si el legislador no hizo distingo alguno el Juez está impedido para ello, ya que un solo testigo puede crear convicción ello independiente de que no exista otro testigo que lo corrobore como lo refiere el A quo, sin que ello signifique reconocimiento de algún tipo al argumento del juez natural.*

Así mismo, el argumento del A quo que no existe otro testigo que coincida con el dicho del testigo EDGAR RAMÍREZ CASTILLO, se contrapone con las propias constancias del juicio natural, en especial a la prueba testimonial a cargo de ***GLORIA EDITH CORTÉS FRANCO****, al responder la pregunta número 13 del interrogatorio directo contesto lo siguiente:*

"…13. USTED ALGUNA VEZ ESCUCHÓ QUE LA SEÑORA ** ****** ***** FUERA VÍCTIMA DE ACTOS DISCRIMINATORIOS POR SUS JEFES EN SU FUENTE DE TRABAJO.***

Respuesta. *No no este, yo no escuché nada de eso, lo único que se me hacía raro pues andaba con su panzota este a lo mejor de sentarse o algo pero que le dijeran algo no escuché nada de eso."*

Con la respuesta anterior, se confirma lo siguiente:

1. *Que mi representada en su periodo de embarazo, era trasladada al área de cajas, cuando ella fue contratada como cajera.*
2. *Que su panza era tan notable (embarazo gemelar) que la testigo se dijo para sí misma qué hace parada cuando debe estar sentada, y tomando en consideración que la testigo acude con frecuencia y con un periodo de tiempo de una hora.*
3. *La testigo por medio del sentido de la vista presenció los hechos.*

Luego entonces, contrario a lo que expone el A quo, si existe otra testigo que confirma la declaración del testigo de nombre EDGAR CASTILLO, además tomando en consideración que no se está frente a un hecho que se haya consumado en una sola ocasión, sino que fueron eventos ocurridos en diversos momentos y que difícilmente podrían coincidir ambos testigos y declarar sobre un mismo evento o situación, como lo pretende el A quo, es decir, no fue un accidente vial donde ocurrió en un día y hora, y que los testigos deben declarar sobre un mismo evento que los dos fueron testigos, en el presente caso, ocurrió dentro una Institución Financiera donde los testigos fueron en diversas fechas y les consta situaciones diferentes sin embargo coinciden en ser testigos de actos de discriminación en contra de mi representada.

Otro desacierto del A quo, es al referir que un solo testigo resulta insuficiente para acreditar los actos discriminatorios, pasando por alto que tratándose de actos de discriminación, basta que se acredite indiciariamente o presuntivamente el actos prohibido por la Constitución en el artículo 1º (discriminación por sexo, embarazo y sus consecuencias) para que se revierta la carga probatoria al demandado, ya que el demandado cuenta con mayores herramientas para destruir la presunción que goza mi representada, que el en presente caso, el A quo reconoce y acepta que existe un indicio respecto a los actos de discriminación en contra de mi representada.

***QUINTO.** La incorrecta determinación del A quo, al referir lo siguiente:*

"… pues los actores de manera alguna justifican la actualización de dicho derecho, es decir, no justifican con documental alguna la responsabilidad de los demandados (sic) ya que las demás documentales públicas y privadas exhibidas, solo acreditan los hechos que se desprenden del contenido de dichas documentales, pero de manera alguna (si) los actos de discriminación que refiere el actor en su fuente de trabajo cuando estaba embarazada…"

Contrario a lo que afirma el A quo, con las documentales exhibidas y admitidas tienen por objeto acreditar entre otras cosas lo siguiente:

I. DOCUMENTAL PÚBLICA. *Consistente en el* ***ACTA DE NACIMIENTO*** *de **********, de fecha de registro 27/11/2018, expedida por el Oficial Primero de Registro Civil de Tampico, Tamaulipas, en la que consta entre otras cosas de lo siguiente:*

- *Fecha de nacimiento de mi menor hijo 15 de noviembre de 2018.*
- *Que la suscrita y Esteban de la Torre Reta somos padres del menor.*

II. DOCUMENTAL PÚBLICA. *Consistente en el* ***ACTA DE NACIMIENTO*** *de **********, de fecha de registro 27/11/2018, expedida por el Oficial Primero de Registro Civil de Tampico, Tamaulipas, en la que consta entre otras cosas de lo siguiente:*

- *Fecha de nacimiento de mi menor hijo 15 de noviembre de 2018.*
- *Que la suscrita y Esteban de la Torre Reta somos padres del menor.*

III. DOCUMENTAL PRIVADA. *Consistente en la demanda laboral dirigida a la Junta Especial número 39 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Tampico, en contra de la hoy demandada en la que se reclama despido injustificado. En dicha promoción se advierte el sello original de recepción de la Junta Especial número 39 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Tampico, Tamaulipas.*

III. DOCUMENTAL PRIVADA. *Consistente en el acta de audiencia llevada a cabo ante la Junta Especial número 39 de*

la Federal de Conciliación y Arbitraje en Tampico, en su etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, donde comparece la demandada y mi apoderado legal en el juicio laboral.

IV. DOCUMENTALES PRIVADAS. *Consistentes en recibos de nómina de la suscrita con número de afiliación del IMSS 09018151093, expedidos por la demandada en el periodo de 16 al 31 de mayo de 2019.*

V. DOCUMENTALES PRIVADAS. *Consistentes en recibos de nómina de la suscrita con número de afiliación del IMSS 09018151093, expedidos por la demandada en el periodo de 01 al 15 de junio de 2019.*

VI. DOCUMENTALES PRIVADAS. *Consistentes en recibos de nómina de la suscrita con número de afiliación del IMSS 09018151093, expedidos por la demandada en el periodo de 01 al 15 de junio de 2019.*

VII. DOCUMENTALES PRIVADAS. *Consistentes en recibos de nómina de la suscrita con número de afiliación del IMSS 09018151093, expedidos por la demandada en el periodo de 16 al 31 de diciembre de 2018.*

VIII. DOCUMENTAL PRIVADA. *Consistente en la lista final de los ganadores del círculo de oro 2019, en donde la suscrita fui ganadora derivado de mi alta productividad dentro de la empresa; así mismo se exhiben correos electrónicos con la intención de justificar mi alta productividad.*

IX. DOCUMENTAL PRIVADA. *Consistente en el documento expedido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, a nombre de la suscrita, con número de seguridad social 0901-81-5109, de la delegación Tamaulipas, unidad familiar 77, donde se establece que el embarazo presentado era de ALTO RIESGO.*

X. DOCUMENTAL PRIVADA. *Consistente en el documento expedido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, a nombre de la suscrita, con número de seguridad social 0901-81-5109, de la Delegación Tamaulipas, Unidad Familiar 77, donde se establece que el embarazo presentado era de ALTO RIESGO.*

XI. DOCUMENTAL PRIVADA. *Consistente en una constancia laboral de fecha 14 de junio de 2019, expedida por la demandada a favor de la suscrita, donde establece mi sueldo base de $9,421.00.*

Las pruebas referidas, son aptas e idóneas para acreditar que mi representada tuvo un embarazo gemelar, así como el hecho que se presentó una demanda laboral por despido injustificado derivado de los actos de discriminación narrados en la misma que tiene como base la presente acción, así mismo que mi representada durante su relación laboral obtuvo premio de productividad; y que una vez que avisó a la moral demandada de su embarazo empezó un hostigamiento por parte de sus jefes que terminaron en el despido injustificado, las referidas documentales tienen como base justificar que posterior a su embarazo se dio un trato diferenciado sin causa justificada con la única intención de orillarla a que renunciara, sin embargo mi representada pese a los actos discriminatorios siguió laborando por la necesidad del empleo y tener dos hijos recién nacidos, sin embargo pese a ello fue injustamente despedida por la moral, ya que dichas documentales concatenadas con las declaración de los testigos en el sentido que presenciaron los tratos que recibía la actora solicito se me tenga reproduciendo su testimonio como si a la letra lo insertara, lo anterior bajo el principio de economía procesal, con el acervo probatorio crea convicción en el sentido que mi representada sí fue víctima de discriminación tal y como fueron expuestos en el escrito de demandada.

Además de lo anterior, al momento en que la moral da contestación a la demanda pretende evadir su responsabilidad en el sentido de minimizar los actos ejecutados por sus representantes al decir que se trata de conversaciones entre particulares, pasando por alto que los jefes inmediatos de la actora representan a la moral, en términos de lo que dispone el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente:

"Artículo 11. *(Lo transcribe).*

La moral demandada en el hecho número 4.4, 6.2, 6.3 de su contestación refiere entre otras cosas lo siguiente:

"..4.4. Se niega categóricamente que se haya discriminado de forma a alguna a la Actora, ***aunado a que los hechos que se contestan no son propios de mi representada ya que representan conversaciones privadas entre los empleados…***

(El énfasis y subrayado es propio)

…6.2. Ahora bien, suponiendo sin conceder, ***que los trabajadores del Banco hubieran hecho las expresiones que señala la Actora y que se pudiere interpretar como actos de discriminación, lo cierto es que son actos propios de dichas personas; par tanto, de ninguna manera debe entenderse que los empleados,*** *señalados en el hecho que se contesta son "representantes" de *******, como equivocadamente lo señala la señora ******…*

(El énfasis y subrayado es propio)

*…6.3. Adicionalmente, la Actora hace valer que se utilizó en su contra "lenguaje sexista" siendo completamente falso, ya que en todas las citas de expresiones supuestamente hechas por ********** se hace referencia a su condición de *****, no de *****;* ***(ii) tienen la naturaleza, de conversaciones entre colaboradores a trabajadores del mismo entorno laboral, es decir, en un contexto profesional;*** *y (iv) no se observa que de dichas citas se mencione algo respecto a su calidad de *****, sino que, en todo caso, se hace referencia a su cualidad de ******…*

(El énfasis y subrayado es propio)

*…En ese sentido, se aclara que ser ***** es una condición de sexo y genera, por consecuencia, se evidencia a su Señoría que la Actora manifiesta que sufrió discriminación por el hecho de ser ***** y que se utiliza en su contra lenguaje sexista, sin embargo, suponiendo sin conceder, la discriminaci6n que dice sufrió la Señora ******, seria única y exclusivamente por su condici6n de *****, pero no por el hecho de ser ******…"*

*Las anteriores citas son recogidas de la contestación que realiza *******, de las cuales se puede dar cuenta, que la moral demandada pretende evadir su responsabilidad minimizando los actos que sus representantes ejercieron en contra de mi*

representada manifestando que son conversaciones entre particulares, pasando por alto que en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, los jefes que ejercieron dichos actos representan a la moral demandada, y que su comportamiento o actitud al momento de dar contestación corrobora lo que mi representada manifiesta en su demandada, la cual se encuentra sustentada por la declaración de los testigos, ya que de no haber existido los actos discriminatorios la moral tiene a su disposición videos, correos electrónicos y demás material probatorio para romper la presunción que tiene mi representada, no lo hizo por la simple razón que el material probatorio le sería adverso.

Así mismo, no se comparte el criterio del A quo, en el sentido que con las pruebas documentales no se acredite que los actos discriminatorios fueron en su fuente de trabajo cuando estaba embarazada, el respetable Juez vuelve hacer un análisis parcial de mi escrito de demanda, ya que la suscrita manifesté que los actos discriminatorios fueron durante mi embarazo y posterior a mi embarazo, y dichos actos fueron dentro de las instalaciones de la moral demandada y durante mi horario de labores, actos que fueron presenciados por EDGAR JESÚS RAMÍREZ CASTILLO y GLORIA EDITH CORTÉS FRANCO, haciendo una remisión de sus declaraciones y solicito se me tengan reproduciendo como si a la letra se insertara, y que se corrobora con la propia contestación de la demanda donde la moral reconoce que los actos se dieron de forma particular entre empleados, sin embargo pasa por alto que dichos empleados representan a la moral; en ese sentido el A quo debió analizar cada una de las pruebas y luego ser concatenadas con el acervo probatorio, ya que estamos frente actos de discriminación que ocurrieron dentro de las instalaciones de la moral, y basta con que la suscrita justifique indiciariamente que fue víctima de discriminación para que nazca la presunción a mi favor y se revierta la carga probatoria a la moral demandada.

SEXTO. *La incorrecta determinación del A quo, al referir que mi representada se reinstaló de nueva cuenta a su fuente de trabajo al valorar la instrumental de actuaciones y con la prueba*

confesional y declaración de parte de mi representada, y en consecuencia no es factible el reclamo que se realiza en la presente vía y para que le asistiera el derecho a la actora para el reclamo el pago del daño moral debió acreditar en primer término que existe una afectación en la persona de cualquiera de los bienes que tutela el artículo 1916 del Código Civil, que esa afectación sea consecuencia de un hecho ilícito; y que haya una relación de causa-efecto entre ambos acontecimientos, y en el caso, no se acreditaron dichos elementos de la acción, carga procesal impuesta a la actora, y que no cumplió conforme lo establecido en el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles en Vigor, y cita la tesis con datos de localización digital siguiente 2006803.

En primer término, el respetable A quo, trasgrede el principio de congruencia que toda resolución debe contener, toda vez, que del resultado de las prueba confesional o declaración de parte, se desprende que mi representa fue reinstalada como equivocadamente lo refiere, sino todo lo contrario mi representa expresó que no aceptaría el trabajo derivado de los actos discriminatorios en su contra, solicitando se me tenga reproduciendo como si a la letra se insertara el desahogo de la prueba declaración de parte y prueba confesional a cargo de mi representada.

Resulta preocupante que ante un tema tan delicado como el que nos ocupa, que el Juez natural no se haya tomado la molestia de analizar exhaustivamente todo el material probatorio existente tal y como lo obliga el artículo 1º Constitucional, ya que parte de premisas falsas que tendrá como consecuencias conclusiones erradas como lo es que mi representa se encuentra reinstalada cuando ello no se encuentra demostrados con prueba alguna dentro del juicio natural, sino todo lo contrario.

Así mismo, el juez natural no valoró el informe rendido por la Junta Federal número 39 con residencia en Tampico, Tamaulipas en donde consta en la foja número 59 del citado informe que la moral demandada dio de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a mi representada.

D e a c u e r d o a l a p á g i n a o f i c i a l d e l I M S S , http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02009, establece lo que es el aviso de movimientos, y los define de la siguiente manera:

Aviso de movimientos afiliatorios ante el IMSS.

Homoclave IMSS-02-009

*Como patrón, es tu obligación avisar al IMSS las altas, reingresos y **bajas de tus trabajadores**, así como las modificaciones de sus salarios.*

En ese sentido, con el informe se acredita que la moral si despidió a mi representada, pese al hecho que el apoderado de la moral al rendir su declaración por medio la prueba confesional de fecha 10 de diciembre de 2020, negó el despido al contestar las posiciones siguientes:

"…PREGUNTA 3.-** QUE, LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE SU REPRESENTADA ******* *******, TENÍA CON LA C. ***** ****** ***** TERMINÓ EL DÍA 14 DE JUNIO DEL AÑO 2019.*

RESPUESTA: NO

…PREGUNTA 4.-** QUE, SU REPRESENTADA ******* *******, EN FECHA 14 DE JUNIO DE 2019, DECIDIÓ DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE TENÍA CON LA C. ***** ****** *****.*

RESPUESTA: NO

…PREGUNTA 12.-** QUE, LA RELACION DE TRABAJO ENTRE SU REPRESENTADA ******* *******, Y LA C. ***** ****** ***** DURÓ APROXIMADAMENTE CINCO AÑOS.*

RESPUESTA: NO"

Como se puede apreciar con las respuestas dadas por el apoderado legal de la moral, este sostiene que no fue despida sin embargo se contrapone con la baja del IMSS por parte de su representada, que al confrontarla debe prevalecer la documental de baja del IMSS.

Sin embargo el A quo, no analizó la referida documental pese al hecho que en su momento se le hizo notar dicha circunstancia,

esa falta de valoración conlleva una violación procesal que trasciende al resultado del fallo en perjuicio de mi representada, ya que resulta ser una prueba idónea y apta para acreditar que sí existió el despido y la causa fue su embarazo.

En cuanto al hecho que no se justificó el daño moral con prueba alguna, resulta un criterio no acorde a los nuevos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que el daño moral se presume cuando existe discriminación al ser considerado como categoría sospechosa, ya que resulta lógico pensar que una persona que fue despida de su trabajo por un acto de discriminación conlleva implícitamente una afectación emocional además de las angustias propias de perder su fuente de ingreso máxime al tener dos hijos recién nacidos, ya que lo ordinario se presume y lo extraordinario se prueba.

Así mismo, se encuentra acreditado la causa efecto del daño moral, ya que éste se originó desde que mi representaba estaba embarazada y continuó una vez que se incorporó a sus labores y no se le daba permiso de lactar a sus hijos, hasta que fue despedida por dichas circunstancias, es decir, si mi representada no hubiera sido víctima de actos discriminatorios estaría laborando para la moral demandada, sin embargo derivado de dichos actos.

***SEPTIMO.** El A quo al emitir la sentencia que por esta vía se combate, lo hace sin resolver con perspectiva de género, vulnerando con ello la jurisprudencia emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación siguiente:*

***"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO."** (La transcribe).*

La Primera Sala ha resuelto diversos asuntos en los que ha ido desarrollando una doctrina en torno a esta obligación, además de que existe un Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el que se sistematizan los estándares aplicables sobre el tema con la finalidad de guiar a las y los impartidores de justicia en la implementación de esta metodología.

Así, se destacó que la Primera Sala inició con el reconocimiento de los posibles efectos diferenciados de una norma cuando se

*aplica a hombres y *****es en la tesis de rubro: "PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. SU SIGNIFICADO Y ALCANCES", en la que sostuvo que dicha perspectiva obliga a leer e interpretar una norma tomando en cuenta los principios ideológicos que la sustentan, así como la forma en que afectan de manera diferenciada, a quienes acuden a demandar justicia, pues sólo así se puede aspirar a aplicar correctamente los principios de igualdad y equidad, ya que a partir de la explicación de las diferencias específicas entre hombres y *****es, se reconoce la forma en que unos y otras se enfrentan a una problemática concreta, y los efectos diferenciados que producen las disposiciones legales y las prácticas institucionales.*

*Se indicó que en la tesis de rubro**: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. TODOS LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PAÍS DEBEN IMPARTIR JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO",** se reconoció la importancia de la perspectiva de género en el acceso de las *****es a la justicia, partiendo para ello de la interpretación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la ***** "Convención de Belém do Pará". En este criterio, se precisó que las autoridades jurisdiccionales están obligadas a analizar el marco normativo e institucional a fin de detectar la posible utilización de estereotipos sobre las funciones de uno u otro género, pues sólo así podrá visualizarse un caso de discriminación o vulnerabilidad por razones de género, dando paso a un acceso a la justicia efectivo e igualitario.*

*También se destacó que en la tesis de rubro: "**IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIENTEMENTE DEL GÉNERO DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS"**, la Sala sostuvo que los estereotipos de género que producen situaciones de desventaja al juzgar, afectan tanto a ******* como a hombres; de ahí que la perspectiva de género deba aplicarse en todos los casos que*

*involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos, independientemente del género de los involucrados, con el fin de detectar y eliminar las barreras y los obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de "*******" u "hombres".*

Asimismo, se precisó que en la jurisprudencia de rubro: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", se establecieron los pasos que las y los operadores de justicia deben seguir para cumplir con su obligación de juzgar con perspectiva de género, los cuales son:

1. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, expliquen un desequilibrio entre las partes de la controversia.

2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

3. Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas.

4. De detectarse una situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y 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.

5. Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente los niños y niñas.

6. Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, el cual deberá remplazarse por un lenguaje incluyente.

*Adicionalmente, se señaló que en otro criterio, **la Primera Sala aclaró que la obligación de juzgar con perspectiva de género se actualiza de oficio**, de tal manera que su cumplimiento no puede quedar sujeto a petición de parte.*

Con base en lo anterior, se puntualizó que para el Alto Tribunal el contenido y alcance de la obligación de juzgar con perspectiva de género, puede resumirse de la siguiente forma:

1. Aplicabilidad: *es una obligación intrínseca a la labor jurisdiccional, de modo que no debe mediar petición de parte, la cual comprende obligaciones específicas en casos graves de violencia contra las *****es, la cual se refuerza aún más en el marco de contextos de violencia contra éstas.*

2. Metodología: *esta obligación exige cumplir los seis pasos antes mencionados, que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de cualesquiera cargas estereotipadas que resulten en detrimento de ******* u hombres.*

*En estos términos, se señaló que la obligación de las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las ******* como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, por lo que con este reconocimiento, quienes realicen la función de juzgar, podrán identificar las discriminaciones que pueden sufrir las *******, ya sea directa o indirectamente, con motivo de la aplicación del marco normativo e institucional mexicano.*

En ese orden de ideas, el A quo omite resolver en la sentencia que por esta vía se combate con perspectiva de género, lo que genera una violación procesal que trasciende al resultado del fallo, por lo que se tendrá que revocar la sentencia y en su lugar resolver con el protocolo y criterios que he emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

OCTAVO. *El A quo, no valoró el escrito de contestación de la demanda realizada por el apoderado legal de la moral demanda, donde se advierte confesiones que hacen presumir*

los actos discriminatorios que fue víctima mi representada, entre los que se encuentran las siguientes:

"..4.4. Se niega categóricamente que se haya discriminado de forma alguna a la Actora, ***aunado a que los hechos que se contestan no son propios de mi representada ya que representan conversaciones privadas entre los empleados…***

El énfasis y subrayado es propio)

…6.2. Ahora bien, suponiendo sin conceder, ***que los trabajadores del Banco hubieran hecho las expresiones que señala la Actora y que se pudiere interpretar como actos de discriminación, lo cierto es que son actos propios de dichas personas; por tanto, de ninguna manera debe entenderse que los empleados****, señalados en el hecho que se contesta son "representantes" de *******, como equivocadamente lo señala la señora ******…*

(El énfasis y subrayado es propio)

*…6.3. Adicionalmente, la Actora hace valer que se utilizó en su contra "lenguaje sexista" siendo completamente falso, ya que en todas las citas de expresiones supuestamente hechas por ********** se hace referencia a su condición de *****, no de *****;* ***(ii) tienen la naturaleza, de conversaciones entre colaboradores a trabajadores del mismo entorno laboral, es decir, en un contexto profesional;*** *y (iv) no se observa que de dichas citas se mencione algo respecto a su calidad de *****, sino que, en todo caso, se hace referencia a su cualidad de *****…*

(El énfasis y subrayado es propio)

*…En ese sentido, se aclara que ser ***** es una condición de sexo y genera, por consecuencia, evidencia a su Señoría que la Actora manifiesta que sufrió discriminación par el hecho de ser ***** y que se utiliza en su contra lenguaje sexista,* ***sin embargo, suponiendo sin conceder, la discriminación que dice sufrió la Señora ******, seria única y exclusivamente por su condición de *****, pero no por el hecho de ser *****…"***

Lo citado no fue valorado por el A quo, lo que conlleva una violación al principio de congruencia que toda resolución debe contener, ya que de haberlas analizado el Juez natural se hubiera dado cuenta ***de la actitud de la moral frente a los actos de discriminación que mi representada narra en su demanda****, la moral tiene una postura casi de tolerancia al manifestar que los hechos se dieron entre particulares por un lado, y por el otro, que* ***la discriminación que dice sufrió la Señora ******, seria única y exclusivamente por su condición de *****, pero no por el hecho de ser ********, lo anterior corrobora los hechos de la demandada y lo declarado por los testigos ofrecidos por mi representada.*

NOVENO. *El A quo, no tomó en consideración el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo que establece que son representantes del patrón y que a la letra dice:*

".Artículo 11*.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."*

En ese orden de ideas, mí representada estableció en los hechos de su demanda que sus jefes eran las personas que ejercían actos de discriminación y que por su puesto ejercen funciones de administración, tal y como me permito citar a continuación:

Hecho.

[..3]

"…Informe de mi ***estado de gravidez*** *a mi entonces jefe, gerente de sucursal ************ y a mis jefes *** *************************. Fue aproximadamente en el mes de julio del 2018 que tomo el cargo como nuevo gerente de sucursal el C. **************************** a quien le comuniqué sobre mi embarazo gemelar, que para ese entonces era de aproximadamente* ***cuatro meses de gestación…***

*…Mi proceso de embarazo fue además de gemelar, también fue de alto riesgo, lo que así se lo hice saber a mis jefes ***

********** y **********, ***sin embargo hago del conocimiento de esta autoridad que dicha circunstancia no fue bien vista por ninguno de mis jefes*** *dado que tenía prohibido cargar cosas pesadas, hacer movimientos bruscos o rápidos, estar mucho tiempo parada y si se los hice saber a cada uno de mis jefes citados,* ***quienes terminantemente me prohibían tomar los pequeños descansos que me eran necesarios durante la jornada, pues la mayor parte de mi trabajo en la caja es parada*** *y tenía la necesidad de sentarme por lo menos un momento cada hora, lo que me* ***era prohibido por mis jefes y era reprendida por estos cuando lo hacía y me exigían permanecer parada en la caja.***

…Fue a partir del cuarto mes de gestación, ya que mi embarazo era visible por lo abultado de mi vientre, cada que podían y coincidían conmigo para darme una orden, me decían, ***"ya vete a tu casa que haces trabajando, que trabaje tu esposo", "si te quieres sentar vete a tu casa a acostar, aquí te pagamos por trabajar no para que vengas a sentarte a descansar", "necesito que trabajes más rápido, a mí no me importa que estés embarazada", "date de baja, capaz que se te sale el chamaco"*** *por citar al C. **********; o bien citando al C. ********** quien me decía:* ***"aquí necesitamos trabajadores al 100% si no puedes renuncia", "por eso se deben cuidar, ya con niños ya no pueden con el trabajo, está comprobado, todavía no los tienes y ya estas bajando tu productividad"****; por su parte el C. ********** me decía:* ***"dale paso a personas que sí puedan hacer el trabajo, ahí tengo 50 solicitudes de empleo, de *****es sin hijos", "ahí tengo tu renuncia lista para cuando te quieras ir, te doy 3 meses máximo y veras que firmas tu baja voluntaria"****; por su parte la C. ********** me decía:* ***"que haces aquí batallando, vete a tu casa a disfrutar de tu embarazo", "yo en tu lugar no me arriesgaba, estás poniendo en riesgo a tus bebés, firma tu renuncia y luego regresas, ya que los bebés estén grandes", "lo siento mija pero cuando llegues a tu casa te puedes sentar todo lo que***

quieras, aquí se te paga para que atiendas no para que te sientes”*. Expresiones a todas luces discriminatorias hacia mí persona por ser ***** y por encontrarme en estado de gravidez, que desde luego me afectaron emocionalmente ya que lejos de tener un ambiente sano para la suscrita, era víctima de expresiones discriminatorias como las referidas, sin embargo por la necesidad de conservar el empleo y la atención médica, la soporté. Sin embargo, sus palabras eran muy dolientes y tenía que soportarlas por la necesidad del trabajo, nunca pensé que una institución financiera como la demandada tuviera dichas prácticas en contra de sus empleadas *****es que estuvieran en estado de gravidez, nunca sentí él apoyo por parte de la Institución sino al contrario fui humillada y sobajada por los comentarios de sus representantes…*

*…4. El día 26 de octubre del 2018 me fui de incapacidad prenatal, mis bebes nacieron el día 15 de noviembre del 2018 y yo regrese a laborar el día 21 de enero del 2019 después de haber disfrutado de mi periodo postnatal. Fue en esa misma fecha (21 de enero del 2019) que estando en mi centro de trabajo, siendo aproximadamente a las 09:00 y 10:00 horas le pedí respectivamente a mis jefes ********** **y** ********** que me asignara los horarios de los dos (2) reposos diarios para alimentar a mis bebes, sin embargo ambos me respondieron que el banco no me daría ese beneficio y que si yo quería amamantar a mis bebes que firmara mi renuncia y que en su caso ese tema lo debía tratar con el gerente de mercado. Por tal motivo y ante esa negativa de mis jefes inmediatos, esa misma semana aproximadamente el 23 o 24 de enero del 2019 también estando en mi centro de trabajo y siendo aproximadamente las 09:00 horas acudí a mi jefe ********** a informarle que los C.C. ********** y ********** me habían negado mi derecho de lactancia, y que por favor él me asignara mis dos horarios para poder amamantar a mis gemelos, contestándome aquel (**********): **“*******, ya sabes, ya te lo dijeron, que el banco no te paga por amamantar bebés, te paga por atender clientes, es fácil, si quieres tener tiempo para darles de comer a tus bebes, presenta tu renuncia y ya**

te vas a tu casa y les das de comer a la hora que quieras, porque mientras estés en la sucursal no se te va a dar permiso ni tiempo para lactar, dales de comer antes de venir a trabajar o cuando llegues a tu casa o déjales leche”*. Es decir, que la demandada durante el periodo del 21 de enero al 15 de mayo del 2019 (fecha en que se cumplieron los seis meses obligados que comprende el periodo de lactancia) incumplió con su obligación de otorgarme dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a mis gemelos, ni tampoco me facilitó un lugar adecuado e higiénico para dicho fin, violando mis derechos establecidos en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, al no otorgarme durante ese periodo los dos momentos diarios de reposo…”*

…5. *El día 14 de junio del 2019 aproximadamente a las 18:00 horas, estando en mi centro de trabajo ubicado en AVE. PRIMERO DE MAYO, NUMERO 310, COLONIA FELIPE CARRILLO PUERTO, CIUDAD MADERO, TAMAULIPAS en espera de que comenzara una reunión de trabajo, ahí mismo fui abordada por mis jefes ********** haciendo uso de la voz el C. ********** quien me dijo:* ***“****** te dije que esto un día iba a pasar, hoy hace rato llegó tu baja, son cosas que no me gustan pero es mi trabajo informarte que hoy fue tu último día como empleada de *******, el motivo es la productividad y el recorte de personal, asegúrate de llevarte tus cosas personales si las tienes en la sucursal, tienes que aceptarlo que te estamos haciendo un favor, ya vas a tener tiempo para estar con tus bebés”*** *en ese momento intervino mi jefa ********** quien me dijo:* ***“******* tiene razón, tienes que reconocer ****** que cuando una es ***** ya no es lo mismo, ya tu mente está en otro lado, luego regresas cuando estén grandes y los puedas dejar en la guardería, dale lugar a gente que pueda con el trabajo, bueno eso era lo que teníamos que comunicarte solo que estas formalmente despedida, y discúlpanos pero ya está dicho todo y si eres tan amable de retirarte”;*** ante tal escena tan humillante, fue que no tuve opción más que retirarme del lugar sin haber sido escuchada, mucho menos recibido por escrito las

causas que motivaron mi despido, ni recibir indemnización alguna con motivo de mi despido.

La moral demandada al contestar el hecho número tres (3) de la demanda referente a que el personal de dirección de su representada ejecutaba actos de discriminación hacia la actora, y que se ha justificado que si representan al patrón en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, se limitó a referir lo siguiente:

1. *Se niega categóricamente y de forma general, todas las supuestas manifestaciones que la Actora imputa a los empleados señalados y narrados en el hecho que se contesta, por lo que la carga de la prueba está a cargo de la Señora ********* de conformidad con lo dispuesto en el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles de Tamaulipas.*

*6.2. Ahora bien, suponiendo sin conceder, **que los trabajadores del Banco hubieran hecho las expresiones que señala la Actora y que se pudiere interpretar como actos de discriminación, lo cierto es que son actos propios de dichas personas; par tanto, de ninguna manera debe entenderse que los empleados señalados en el hecho que se contesta son "representantes" de *******,** como equivocadamente lo señala la señora ******.*

6.3.

*"…respecto al supuesto daño moral causado derivado del despido por actos discriminatorios. Adicionalmente, la Actora hace valer que se utilizó en su contra "'lenguaje sexista" siendo completamente falso, ya que (i) en todas las citas de expresiones supuestamente hechas por ********** , **********, ********** y ********** se hace referencia a su condición de *****, no de *****; (ii) **tienen la naturaleza, de conversaciones entre colaboradores a trabajadores del mismo entorno laboral, es decir, en un contexto profesional;** y (iv) no se observa que de dichas citas se mencione algo respecto a su calidad de *****, sino que, en todo caso, se hace referencia a su cualidad de *****

*…En ese sentido, se aclara que ser ***** es una condición de sexo y genera, por consecuencia,* ***se evidencia a su Señoría que la Actora manifiesta que sufrió discriminación par el hecho de ser ***** y que se utiliza en su contra lenguaje sexista, sin embargo, suponiendo sin conceder, la discriminación que dice sufrió la Señora ******, seria única y exclusivamente por su condición de *****, pero no por el hecho de ser *****.*** *"*

Como puede advertir, en la propia contestación se hacen reconocimientos tácitos y expresos referente a los actos de discriminación que sufrió mi representada, y que ***** *no realizó pronunciamiento alguno tendiente a controvertir los hechos que se le imputa realizaron sus representante del banco en la sucursal donde trabaja la actora, pese que eran hechos propios de su representada, por lo tanto, deben tenérsele por admitidos los mismos y en consecuencia ya no están sujetos a prueba, sin embargo el A quo al momento de resolver no tomó en consideración y que desde luego se traduce en una violación al principio de exhaustividad que toda resolución debe contener y que impacta en el resultado del fallo, ya que con dicha aceptación tácita de hechos se justifica que los representantes del banco realizaron actos discriminatorios en contra de mi representada y que la moral se limita a referir que fueron conversaciones entre particulares.*

DECIMO. *La sentencia que por esta vía se combate, trasgrede el contenido de los artículos 1° y 133 Constitucionales, y con la interpretación que el Tribunal Pleno hizo en el Expediente Varios 912/2010, de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso 12.511 Rosendo Radilla Pacheco, contra los Estados Unidos Mexicanos, el Estado Mexicano está ante un nuevo diseño del sistema de control constitucional,* ***en el que se ha ampliado el catálogo de los derechos humanos para conformar un nuevo universo formado por los reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, más los reconocidos por los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte.***

La suplencia de la queja deficiente, al haber sido la actora perteneciente a un grupo en situación de vulnerabilidad.

La figura jurídica de la suplencia de la queja deficiente es una obligación constitucional a cargo del juzgador. Siendo que los grupos en situación de vulnerabilidad son todos aquellos que en virtud de su raza, sexo, condición económica, social, características físicas, circunstancias culturales y políticas u orientación sexual pueden encontrar mayores obstáculos en el ejercicio de sus derechos.

*En el caso de las *****es embarazadas, puede considerarse que con su estado de gravidez provoca una serie de cambios físicos y psicológicos, **así como después del alumbramiento** que las hace que tengan una condición de mayor vulnerabilidad, además de pertenecer a la clase trabajadora.*

De ahí que en el caso concreto sea aplicable la suplencia de la queja deficiente –de ser necesario- a favor de suscrita porque en su momento perteneció a un grupo en situación de vulnerabilidad.

LA DEMANDADA VULNERÓ EL DERECHO HUMANO A LA NO

DISCRIMINACIÓN.

En el caso concreto, se tiene que el derecho a la no discriminación se contiene en los artículos 1°, párrafo quinto, Constitucional, 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 4.1, 20.2, y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que prohíbe las distinciones arbitraria e irracional, Convenio Internacional del Trabajo n° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por tanto, son esas disposiciones que prohíben la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en los motivos prohibidos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera.

*Sin embargo, es el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la ***** (Cedaw), adoptada por la Organización de las Naciones*

Unidas el dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, ***ratificada por México el veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y uno****, el que reconoce el derecho a todas las *****es embarazadas o maternidad a no ser despedidas por ese motivo, al disponer lo siguiente:*

Artículo 11*… 2.* ***A fin de impedir la discriminación contra la ***** por razones*** *de matrimonio o* ***maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán las medidas adecuadas para:***

A). Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil…"

Disposición convencional que reconoce ese derecho a la no discriminación de las *****es embarazadas y/o maternidad en el ámbito laboral, no por ser trabajadoras sino por ser personas.

*Máxime que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la ***** forma parte del parámetro de control de regularidad constitucional, al ser un tratado internacional del que el Estado mexicano es parte, al ser ratificado.*

*De ahí que no existe excusa para que los actos de discriminación por razón de sexo a *****es embarazadas y/o* ***maternidad****, no puedan ser investigados, sancionados y reparados por el Estado Mexicano. Incluso, no existe impedimento para que su Señoría se remita a los tratados internacionales de los que es parte el Estado Mexicano para juzgar violaciones de derechos humanos, aún cuando la norma interna los regule, pues es factible ese ejercicio atendiendo a que el control de convencionalidad es complementario y no subsidiario.*

Apoya lo dicho, la Jurisprudencia: ***"CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO. NO ES UNA CUESTIÓN DE SUBSIDIARIEDAD, POR LO QUE DEBE LLEVARSE A CABO AÚN CUANDO EL DERECHO HUMANO DE QUE SE TRATE ESTÉ CONTENIDO EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL."*** *Jurisprudencia 1a./J. 38/2015 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de*

Justicia de la Nación publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, Materia Común, página 186, registro 2009179.

*En el presente caso, se presume la existencia de la discriminación aducida, pues quedará justificada en forma fehaciente la existencia de la relación laboral que me unía con la demandada y que la suscrita fuí despedida por el **********. **********, por ser *****, derivado de mi embarazo y por el nacimiento de mis hijos, al* ***encontrarme en la etapa de lactancia****, además que los actos discriminatorios hacia mi persona fueron más frecuentes así como los comentarios sexistas, entre los que se encuentran que renunciara para que fuera a cuidar a mis bebés, que no tenía mi mente al 100% que las *****es cuando tienen hijos su mente esta distraída etc.*

*La condición física y social en que me encontraba la suscrita me coloca en una situación de vulnerabilidad. Ya que la ***** tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar la salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y postnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. La protección no es sólo para la ***** sino de la vida y salud del hijo; por lo que la tutela de la trabajadora que se encuentre embarazada o en periodo de lactancia llega al extremo de constituir lo que se denomina como un* ***"fuero maternal"*** *o de* ***"estabilidad reformada"****, que exige una mayor y particular protección del Estado, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis. Se trata de lograr una garantía real y efectiva en su favor, de modo que cualquier decisión que se tome desconociendo esta protección indebidamente, constituirá un caso de* ***discriminación por razón de sexo.***

*La protección de la ***** no se limita a su condición biológica durante el embarazo, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo posterior al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, razón*

por la cual condiciona la libertad organizativa y disciplinaria del empleador.

*La tutela del embarazo y la maternidad responde a la finalidad de protección de la relación especial entre la ***** y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la trabajadora embarazada goce de salud; de no ser así, se le priva de derechos fundamentales en caso de ser despedida que se contienen principalmente en los ramos de seguridad social, indispensables para que pueda desarrollar y concluir bien el embarazo, entre los que se ubican: la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las *****s trabajadoras en este periodo; el lapso de descanso antes y después del parto; ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado; a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros.*

*Las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo y/o maternidad, al afectar exclusivamente a la *****, constituyen discriminación por razón de sexo".*

---- TERCERO. Previo al estudio de los agravios que anteceden, conviene precisar, que de autos se advierte lo siguiente:

-- **1).-** Que la C. ***** ****** *****, promovió juicio sumario civil sobre acción de responsabilidad civil, en contra del **********,

**********, de quien reclamó:

*"**A).-** Que por sentencia firme, se condene a la persona moral **********. ********** a la INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL, ocasionado a la suscrita la cual deberá ser justa e integral en su faceta resarcitoria en su proyección presente y futura, como consecuencia de los actos discriminatorios por cuestión de sexo, en la inteligencia de que*

*solicito a su señoría condene a la demandada **a la reparación del daño moral ocasionado**, condenando al pago mínimo de la cantidad de **$5,000,000 (CINCO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.)**, a fin de que la condena logre efectos disuasivos, y que este hecho tan lamentable y desfavorable para la suscrita, no se vuelva a repetir en otras *****es que se encuentren embarazadas y/o maternidad, máxime que está prohibido por la Ley Nacional y Tratados Internacionales cualquier **acto discriminatorio**; mi despido fue por ser *****, por mi embarazo, por ser ***** y sus consecuencias como lo fue **la lactancia**. **CONSECUENCIAS PRESENTES Y FUTURAS DEL DAÑO MORAL**. El daño moral tiene dos tipos de proyecciones: presentes y futuras. En todos ellos el juez debe valorar no sólo el daño actual, sino también el futuro. Por lo tanto, además del carácter económico o extraeconómico de las consecuencias derivadas del daño moral en sentido amplio, éstas también pueden distinguirse de acuerdo al momento en el que se materializan. Así, **el daño es actual** cuando éste se encuentra ya producido al momento de dictarse sentencia. Este daño comprende todas las pérdidas efectivamente sufridas, tanto materiales como extra patrimoniales, en estas últimas entrarían los desembolsos realizados en atención del daño. Por otra parte, **el daño futuro** es aquél que todavía no se ha producido al dictarse sentencia, pero se presenta como una previsible prolongación o agravación de un daño actual, o como un nuevo menoscabo futuro, derivado de una situación del hecho actual. Para que el daño futuro pueda dar lugar a una reparación, "la probabilidad de que el beneficio ocurriera debe ser real y seria, y no una mera ilusión o conjetura de la mente del damnificado, **el presente caso al ser despedida***

de mi empleo *por una cuestión discriminatoria (por sexo, embarazo y por la maternidad) que serán referidas en el apartado correspondiente, se encuadra perfectamente en actos discriminatorios por ser ***** y *****, así como todos los tratos discriminatorios de que fuí víctima por los representantes de la demandada en la sucursal donde prestaba mis labores, han causado una afectación emocional en mi persona, como lo es baja autoestima, ansiedad, temor, entre otras; resulta inconcebible que en pleno siglo XXI dichas prácticas discriminatorias se encuentren presentes en Instituciones tan importantes como lo es la Banca, y que desde luego la forma tan humillante en que fue despedida. En resumen, un acto puede afectar derechos o intereses patrimoniales o extra patrimoniales, en el segundo caso estaremos ante un daño moral. Dicho daño en sentido amplio, tiene tanto consecuencias patrimoniales como extra patrimoniales, las cuales a su vez pueden ser presentes o futuras.* ***EL DERECHO A LA JUSTA INDEMNIZACIÓN Y LA REPARACIÓN DEL DAÑO MORAL****. Una vez establecido que se afectaron los sentimientos y afectos de la suscrita de manera ilícita, debe resolverse si tal daño moral está relacionado con el derecho a la justa indemnización. Por tanto, puede decirse que aún cuando la relación que ahora se analiza tiene su fuente laboral, la reparación al daño moral que se fije deberá analizarse desde el derecho a la* ***justa indemnización en la vía civil****, el cual se encuentra consagrado en los artículos 1o. Constitucional y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, además de existir tesis y criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que serán enunciadas en el apartado correspondiente. Este derecho ha sido ampliamente desarrollado*

por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Dicho tribunal en diversos precedentes ha establecido que es un principio de Derecho Internacional que toda violación de una obligación internacional que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente. La consideración de dichos elementos persigue el compensar a la víctima de manera justa. En tal sentido, se justifica que se determine el monto de la compensación atendiendo al bien jurídico lesionado y a la gravedad de la conducta de la responsable. Es decir, el juez no debe solamente considerar en su condena aquellos aspectos necesarios para borrar, en la medida de lo posible, el daño sufrido por la víctima, sino que existen agravantes que deberán ponderarse en el quantum de la indemnización. Como se puede observar, este concepto no busca únicamente reparar el daño en los afectos de la víctima, sino que permite valorar el grado de responsabilidad de quien causó el daño. Dicho derecho ordena que todas las personas que sufran daños sean resarcidas íntegramente, por lo tanto, si al tomar en cuenta el grado de responsabilidad del causante se busca resarcir plenamente a la víctima, dicha indemnización se encontrará plenamente justificada. Siendo que, por otra parte, mediante la indemnización se logren fines sociales deseables. En conclusión, el monto de la indemnización que se fije como compensación por el daño sufrido por la víctima debe ser suficiente para resarcir dicho daño y reprochar la indebida conducta del responsable.

B).- *Solicito se aplique en contra de la demandada lo que se conoce en la doctrina como* ***"DAÑOS PUNITIVOS"****, debiendo valorar para tal evento el grado de responsabilidad y la capacidad económica de la demandada, resultando un hecho*

notorio que tienen una capacidad económica elevada, al ser una Institución Financiera y un hecho notorio que tiene presencia en todo el país y ser parte de una agrupación financiera, por lo que solicitamos que el pago de daños punitivos sea de ***$10'000,000.00 (DIEZ MILLONES DE PESOS 00/100) y de esta manera tenga efectos disuasivos, para evitar que se repitan actos discriminatorios en contra de la ***** dentro de la referida Institución****. La cantidad requerida no es arbitraria, sino que es recogida en los diversos amparos que ha resuelto la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, donde ha determinado condenas por dichos montos derivado de la responsabilidad del demandado lo que se busca es disuadir conductas como lo es la discriminación, Sirve de fundamento la siguiente tesis con datos de localización siguiente:*

Época: Décima Época
Registro: 2006958
Instancia: Primera Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 8, Julio de 2014, Tomo I
Materia(s): Civil
Tesis: 1a. CCLXXII/2014 (10a.)
Página: 142
"DAÑOS PUNITIVOS. CONCEPTUALIZACIÓN DE SUS FINES Y OBJETIVOS". (La transcribe)

C).- *El pago de los gastos y costas erogados con motivo de la tramitación del presente Juicio."*

Como hechos de la demanda, manifestó:

1.- La suscrita ingresé a laborar al servicio de la demandada ***********., ***********, *en fecha 26 de marzo del 2014. Mi último centro de trabajo fue la "sucursal Cd. Madero Centro" ubicada en AVE. PRIMERO DE MAYO, NÚMERO 310, COLONIA FELIPE CARRILLO PUERTO,*

CIUDAD MADERO, TAMAULIPAS, mi registro ante el IMSS es 09018151093.

2.- Al servicio de la demandada ****************************. *Tuve como último salario una remuneración variable integrado por una cuota base mensual de $9,421 pesos, más una comisión mensual por ventas, la cual percibí con motivo y durante toda la relación de trabajo, dicha comisión era variable y la demandada la calculaba unilateralmente con base en factores, metas e importes que la misma determinaba y que jamás me fueron hechos saber de manera clara, por lo que el suscrito no conocía su forma de cálculo exacta, lo que hacía nugatorio mi derecho a saber cómo se determinaba de manera completa mi salario mensual; sin embargo sostengo que en promedio por dicho concepto denominado "gana lo que quieras" percibí en promedio un importe de $3,448.10 pesos mensuales, los cuales me eran pagados de manera conjunta con mi salario base en la primera quincena de cada mes. Para efectos del artículo 89 de la ley de la materia expongo que en promedio mensualmente percibí un salario de $12,869.10 pesos, integrado por la cantidad de $9,421 pesos mensuales por concepto de salario base y por la cantidad de $3,448.10 pesos mensuales por concepto de comisiones, es decir, en promedio un salario diario integrado de $428.97 pesos, incluso esta última cantidad es la que se encuentra registrada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social como mi salario y debe ser la base para cualquier cálculo de indemnización que corresponda. Dicho importe me era cubierto previa firma del recibo de nómina que la demandada llevaba en cada una de las sucursales que fueron mi centro de trabajo.*

3.- Con motivo de mi labor disfruté de mi periodo vacacional correspondiente regresando a laborar en la segunda quincena del mes de abril del 2018, tiempo en que le informé de mi ***estado de gravidez*** *a mi entonces jefe, gerente de sucursal ************ y a mis jefes ***. Fué aproximadamente en el mes de julio del 2018 que tomó el cargo como nuevo gerente de sucursal el C. ***************************** a quien le comuniqué sobre mi embarazo gemelar, que para ese entonces era de aproximadamente* ***cuatro meses de gestación****. Mi proceso de embarazo fue además de gemelar, también fue de alto riesgo, lo que así se lo hice saber a mis jefes ************************************ ***************, **************, *************************** y *****************************,* ***sin embargo hago del conocimiento de esta autoridad que dicha circunstancia no fue bien vista por ninguno de mis jefes****, dado que tenía prohibido cargar cosas pesadas, hacer movimientos bruscos o rápidos, estar mucho tiempo parada y si se los hice saber a cada uno de mis jefes citados,* ***quienes terminantemente me prohibían tomar los pequeños descansos que me eran necesarios durante la jornada, pues la mayor parte de mi trabajo en la caja es parada*** *y tenía la necesidad de sentarme por lo menos un momento cada hora, lo que me* ***era prohibido por mis jefes y era reprendida por éstos cuando lo hacía y me exigían permanecer parada en la caja****. Fue a partir del cuarto mes de gestación, ya que mi embarazo era visible por lo abultado de mi vientre, cada que podían y coincidían conmigo para darme una orden, me decían,*

"ya vete a tu casa qué haces trabajando, que trabaje tu esposo", "si te quieres sentar vete a tu casa a acostar, aquí te pagamos por trabajar no para que vengas a sentarse a descansar", "necesito que trabajes más rápido, a mí no me importa que estés embarazada", "date de baja, capaz que se te sale el chamaco" *por citar al C. **********; o bien citando al C. ********** quien me decía:* ***"aquí necesitamos trabajadores al 100% si no puedes renuncia", "por eso se deben cuidar, ya con niños ya no pueden con el trabajo, está comprobado, todavía no los tienes y ya estás bajando tu productividad"****; por su parte el C. ********** me decía:* ***"dale paso a personas que sí puedan hacer el trabajo, ahí tengo 50 solicitudes de empleo, de *****es sin hijos", "ahí tengo tu renuncia lista para cuanto te quieras ir, te doy 3 meses máximo y verás que firmas tu baja voluntaria"****; por su parte la C. ********** me decía:* ***"qué haces aquí batallando, vete a tu casa a disfrutar de tu embarazo", "yo en tu lugar no me arriesgaba, estás poniendo en riesgo a tus bebés, firma tu renuncia y luego regresas, ya que los bebés estén grandes", "lo siento mija pero cuando llegues a tu casa te puedes sentar todo lo que quieras, aquí se te paga para que atiendas no para que te sientes"****. Expresiones a todas luces discriminatorias hacia mi persona por ser ***** y por encontrarme en estado de gravidez, que desde luego me afectaron emocionalmente ya que lejos de tener un ambiente sano para la suscrita, era víctima de expresiones discriminatorias como las referidas, sin embargo por la necesidad de conservar el empleo y la atención médica, la soporté. Sin embargo sus palabras eran muy dolientes y tenía*

*que soportarlas por la necesidad del trabajo, nunca pensé que una institución financiera como la demandada tuviera dichas prácticas en contra de sus empleadas *****es que estuvieran en estado de gravidez, nunca sentí el apoyo por parte de la institución sino al contrario fui humillada y sobajada por los comentarios de sus representantes.*

*4.- El día 26 de octubre del 2018 me fui de incapacidad prenatal, mis bebés nacieron el día 15 de noviembre del 2018 y yo regresé a laborar el día 21 de enero del 2019 después de haber disfrutado de mi período postnatal. Fue en esa misma fecha (21 de enero del 2019) que estando en mi centro de trabajo, siendo aproximadamente a las 09:00 y 10:00 horas le pedí respectivamente a mis jefes ********** **y** ********** que me asignara los horarios de los dos (2) reposos diarios para alimentar a mis bebés, sin embargo ambos me respondieron que el banco no me daría ese beneficio y que si yo quería amamantar a mis bebés que firmara mi renuncia y que en su caso ese tema lo debía tratar con el gerente de mercado. Por tal motivo y ante esa negativa de mis jefes inmediatos, esa misma semana aproximadamente el 23 o 24 de enero del 2019 también estando en mi centro de trabajo y siendo aproximadamente las 09:00 horas acudí a mi jefe ********** a informarle que los C.C. ********** y ********** me habían negado mi derecho de lactancia, y que por favor él me asignara mis dos horarios para poder amamantar a mis gemelos, contestándome aquél (**********): **"******, ya sabes, ya te lo dijeron, que el banco no te paga por amamantar bebés, te paga por atender clientes, es fácil, si quieres tener tiempo***

para darles de comer a tus bebés, presenta tu renuncia y ya te vas a tu casa y les das de comer a la hora que quieras, porque mientras estés en la sucursal no se te va a dar permiso ni tiempo para lactar, dales de comer antes de venir a trabajar o cuando llegues a tu casa o déjales leche". *Es decir, que la demandada durante el periodo del 21 de enero al 15 de mayo del 2019 (fecha en que se cumplieron los seis meses obligados que comprende el periodo de lactancia) incumplió con su obligación de otorgarme dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a mis gemelos, ni tampoco me facilitó un lugar adecuado e higiénico para dicho fin, violando mis derechos establecidos en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, al no otorgarme durante ese periodo los dos momentos diarios de reposo.*

*4 bis.- Es indispensable exponer que después de haber nacido mis bebés, de haber disfrutado de mi periodo postnatal, como ya expuse me reintegré a mis actividades laborales el día 21 de enero del 2019 y desde esa fecha el C. ********** me pidió que renunciara porque según él, con mis bebés recién nacidos no me sería posible desempeñar mis actividades al 100% (cien por ciento), además ese mismo día en que me reincorporé a mi trabajo después del nacimiento de mis bebés, siendo aproximadamente las 09:30 horas, al yo pedirle al C. ********** que me asignara un momento dentro de mi jornada de trabajo para poder amamantar a mis bebés, él me negó ese tiempo para amamantarlo. Desde ese día y hasta el día de mi despido también se lo pedí a mis jefes ********** y ********** quienes cada vez que lo hacía me decían que ellos no podían autorizarme ese*

*tiempo, que quien tenía que hacerlo era el gerente de sucursal (refiriéndose a **********) y este siempre me respondía que presentara mi renuncia y así ya podía estar con mis bebés y que él ya había pedido mi baja del banco porque poco a poco mi productividad bajaría y eso iba a afectar al banco, pero que no me preocupara, me decía, pus ya había pedido mi baja.*

*5.- El día 14 de junio del 2019 aproximadamente a las 18:00 horas, estando en mi centro de trabajo ubicado en AVE. PRIMERO DE MAYO, NÚMERO 310, COLONIA FELIPE CARRILLO PUERTO, CIUDAD MADERO, TAMAULIPAS en espera de que comenzara una reunión de trabajo, ahí mismo fuí abordada por mis jefes ********** haciendo uso de la voz el C. ********** quien me dijo:* ***"****** te dije que esto un día iba a pasar, hoy hace rato llegó tu baja, son cosas que no me gustan pero es mi trabajo informarte que hoy fue tu último día como empleada de *******, el motivo es la productividad y el recorte de personal, asegúrate de llevarte tus cosas personales si las tiene en la sucursal, tienes que aceptarlo que te estamos haciendo un favor, ya vas a tener tiempo para estar con tus bebés"*** *en ese momento intervino mi jefa ********** quien me dijo:* ***"******* tiene razón, tienes que reconocer ****** que cuando una es ***** ya no es lo mismo, ya tu mente está en otro lado, luego regresas cuando estén grandes y los puedas dejar en la guardería, dale lugar a gente que pueda con el trabajo, bueno eso era lo que teníamos que comunicarte solo que estás formalmente despedida, y discúlpanos pero ya está dicho todo y si eres tan amable de retirarte"****; ante tal escena*

*tan humillante, fue que no tuve opción más que retirarme del lugar sin haber sido escuchada, mucho menos recibido por escrito las causas que motivaron mi despido, ni recibir indemnización alguna con motivo de mi despido. Por lo expuesto se afirma que fui objeto de actos discriminatorios de índole laboral por razón de sexo y mi condición de *****, ya que los actos discriminatorios se agudizaron con el nacimiento de mis bebés, siendo dichas circunstancias la verdadera razón de mi despido. Además las demandadas violaron tanto los derechos de mis menores hijos de nombre R. y R. de apellidos T.F., atentando contra el principio de interés superior de la niñez que de acuerdo al artículo 4º de la Constitución Federal y 17, 18 y 40 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; así como mis derechos humanos al limitarme en su ejercicio específicamente en mi derecho al trabajo y también violaron mi derecho humano a la igualdad, pues mi despido no ocurrió en cualquier tiempo, sino en uno especialmente tutelado constitucional e internacionalmente y cuando más necesitaba de mi empleo. Transgrediendo entonces las demandadas los Artículos 1º y 123 apartado A, fracciones V y XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 10 numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 4 numerales 2 y 11, numeral 2 inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la *****; en especial y de forma orientadora el Convenio 183 artículos 8 y 9 numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que establece:* ***“La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo***

o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”*. Para demostrar que mi despido no fué por otra cosa que por discriminación, hago de conocimiento que la suscrita gané el premio círculo de oro 2019, por lo que no resulta lógico que sea despedida cuando la suscrita obtuve una alta productividad.*

6.- Para un mejor entendimiento del tema, resulta necesario analizar la ***NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN****, la cual resulta obligatoria dentro del territorio nacional y que establece entre otras definiciones las siguientes:*

1.- 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, 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.*

2.- DISCRIMINACIÓN LABORAL*. 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.*

3.- GÉNERO*. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecer normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre *****es y hombres.*

4.- IGUALDAD DE GÉNERO*. Principio que reconoce que las necesidades y características de *****es y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.*

5.- IGUALDAD LABORAL*. Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para *****es y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

6.- IGUALDAD SUSTANTIVA**. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las *****es 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 **** y hombres.*

7.- LENGUAJE NO SEXISTA**. Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las ****, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.*

*Al analizar los referidos conceptos no queda duda que la suscrita había sido objeto de actos discriminatorios desde mi embarazo, por parte de los representantes de la demandada ***** ****** *****, ********** ******, esto por las expresiones de que fuí víctima entre los que se encuentran:*

********** quien me decía: **"aquí necesitamos trabajadores al 100% si no puedes renuncia", "por eso se deben cuidar, ya con niños ya no pueden con el trabajo, está comprobado, todavía no los tienes y ya estás bajando tu productividad"***

********** me decía: **"dale paso a personas que sí puedan hacer el trabajo, ahí tengo 50 solicitudes de empleo, de *****es sin hijos", "ahí tengo tu renuncia lista para cuando te quieras ir, te doy 3 meses máximo y verás que firmas tu baja voluntaria"***

********** *me decía:* ***"qué haces aquí batallando, vete a tu casa a disfrutar de tu embarazo", "yo en tu lugar no me arriesgaba, estás poniendo en riesgo a tus bebés, firma tu renuncia y luego regresas, ya que los bebés estén grandes", "lo siento mija pero cuando llegues a tu casa te puedes sentar todo lo que quieras, aquí se te paga para que atiendas no para que te sientes"****.*

Así mismo, cuando fui despedida las expresiones fueron las siguientes:

**********, *me dijo:* ***"******* te dije que esto un día iba a pasar, hoy hace rato llegó tu baja, son cosas que no me gustan pero es mi trabajo informarte que hoy fue tu último día como empleada de *******, el motivo es la productividad y el recorte de personal, asegúrate de llevarte tus cosas personales si las tienes en la sucursal, tienes que aceptarlo que te estamos haciendo un favor, ya vas a tener tiempo para estar con tus bebés"****.*

********** *me dijo:* ***"******** tiene razón, tienes que reconocer ****** que cuando una es ***** ya no es lo mismo, ya tu mente está en otro lado, luego regresas cuando estén grandes y los puedas dejar en la guardería, dale lugar a gente que pueda con el trabajo, bueno eso era lo que teníamos que comunicarte sólo que estás formalmente despedida, y discúlpanos pero ya está dicho todo y si eres tan amable de retirarte"****.*

En el presente caso, las expresiones de los representantes de la demandada descritos en los hechos que anteceden y que desde luego consentidos y tolerados por la demandada tan es así que fuí despedida, ponen de manifiesto que la suscrita fuí víctima de

*discriminación laboral, atentando contra la dignidad humana, se utilizó en mi contra lenguaje sexista por mis empleadores y no se me respetó la igualdad sustantiva en la fuente de empleo, al grado que fuí despedida por la demandada como consecuencia de ser ***** y haber dado a luz a mis hijos.*

*El daño moral causado derivado del despido por actos discriminatorios me ha afectado de manera profunda es la autoestima, derivada de los comentarios sexistas de mis jefes superiores, ello genera mucha inseguridad en las relaciones con los otros, al grado de pensar equivocadamente que no era correcto estar embarazada cuando se tenía un empleo, ello derivado de tantos comentarios de mis jefes y superiores sobre el hecho de mi condición de ***** y *****, al grado que tengo temor de volver a ser víctima de discriminación por ser *****.*

*7.- Hago de conocimiento de este H. Juzgado que actualmente tengo una demanda laboral en contra de la Institución Financiera por despido injustificado, radicado ante la Junta Federal número 39 de Conciliación y Arbitraje con residencia en Tampico, Tamaulipas, bajo el número 814/2019; asimismo tengo presentada una queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación por sus siglas **(CONAPRED)**, así como una querella en contra de las personas físicas e Institución Financiera por el delito de discriminación.*

***7.** bis. La suscrita durante mi embarazo de ALTO RIESGO fuí atendida en la Unidad Familiar número 77, del Instituto Mexicano del Seguro Social, con número de seguridad social 0901-81-5109, donde se llevó el control de mi embarazo de alto riesgo, por ser gemelar.*

*Asimismo, se pedirá informe al IMSS para que informe las incapacidades por embarazo y maternidad, lo anterior con la única intención de evidenciar que fuí despedida por ser ***** y *****, ya que la suscrita tenía altos rendimientos laborales tan es así que gané un premio por ello.*

*De igual manera, hago de conocimiento de este H. Juzgado, que existen dos casos más de discriminación de dos compañeras que fueron despedidas por ser ***** y *****s, es decir, resulta una constante de la moral el despedir *****es que se encuentran en estado de embarazo o en maternidad, situación que debe ser erradicada de raíz, y la única forma de ello es que se emitan sentencias disuasivas donde se le condenen al pago del daño moral y daños punitivos para la erradicación de dichas conductas retrógradas y machistas.*

EL PRESENTE ASUNTO SE PLANTEA UNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR SEXO DERIVADO DE UN EMBARAZO, POR LO QUE SOLICITO QUE EL PRESENTE ASUNTO SEA ABORDADO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Como se anticipó, la presente controversia se plantea una situación de discriminación en razón de sexo, que a la vez engloba la violación de un derecho humano reconocido por el derecho tanto interno como convencional, el estudio del caso debe atender a tres aspectos, que son: i. La perspectiva de género; ii. El ejercicio del control de convencionalidad ex officio; y iii. La suplencia de la queja deficiente al haber sido la actora perteneciente a un grupo de situación de vulnerabilidad. Lo anterior se explica:

***i. La perspectiva de género**. En este aspecto se asocia la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de*

*oportunidad entre ********** y varones, ya sea de derecho ya sea de hecho. Por tanto, solicito que al estudiar el caso se verifique y aplique la herramienta de perspectiva de género para resolver si existieron desventajas en perjuicio de la actora por su condición de ******** embarazada y posterior nacimiento de sus hijos, que pudo ubicarla en una situación de vulnerabilidad.*

Es necesario destacar que la utilización de esta herramienta de análisis con el fin de verificar si existe una situación de vulnerabilidad, por razón de género, no es exclusiva para aquellos casos en los que las mujeres alegan una vulneración al derecho a la igualdad. Si bien resulta indiscutible que históricamente han sido las mujeres las que más han sufrido la discriminación y exclusión derivada de lo culturalmente construído -como reconoció el propio Constituyente en la reforma del artículo 4º. de la Constitución Federal publicada el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro, en la que se incorporó explícitamente la igualdad entre varones y mujeres- lo definitivo es que los estereotipos y prejuicios de género que forjan situaciones de desventaja al momento de juzgar, afectan tanto a varones como a mujeres.

De ahí que, en principio, la perspectiva de género en la impartición de justicia constituye un método que debe ser aplicado en los casos, independientemente del "género" o del sexo de las personas involucradas, para detectar y eliminar las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo "hombres" o al grupo "mujeres".

***ii. El ejercicio de un control de convencionalidad ex officio**.*

*Porque desde el **"Caso Raúl Negrete**" que los tribunales del Estado mexicano han de ejercer el control difuso de convencionalidad ex officio para hacer efectivos los derechos humanos, aplicando desde luego la jurisprudencia emitida por los tribunales internacionales por la que interpretan los tratados, pactos o convenciones en la materia de derechos humanos, dada su jerarquía suprema al ubicarse al nivel de la Constitución Política de la República, hasta el diverso caso en que se reiterara tal control difuso ex officio por los tribunales nacionales, a quien se les encomienda la nueva justicia regional de los derechos humanos, teniendo la obligación de adoptar medidas que garanticen su respeto con el objeto de maximizar esos derechos fundamentales.*

De conformidad con el contenido de los artículos 1º y 133 Constitucionales, y con la interpretación que el Tribunal Pleno hizo en el Expediente Varios 912/2010, de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso 12.511 Rosendo Radilla Pacheco, contra los Estados Unidos Mexicanos, el Estado Mexicano está ante un nuevo diseño del sistema de control constitucional, ***en el que se ha ampliado el catálogo de los derechos humanos para conformar un nuevo universo formado por los reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, más los reconocidos por los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte****.*

iii. La suplencia de la queja deficiente, al haber sido la actora perteneciente a un grupo en situación de vulnerabilidad*.*

La figura jurídica de la suplencia de la queja deficiente es una obligación constitucional a cargo del juzgador. Siendo que los grupos en situación de vulnerabilidad son todos aquellos que en virtud de su raza, sexo, condición económica, social, características físicas, circunstancias culturales y políticas u orientación sexual pueden encontrar mayores obstáculos en el ejercicio de sus derechos.

En el caso de las mujeres embarazadas, puede considerarse que con su estado de gravidez provoca una serie de cambios físicos y psicológicos, ***así como después del alumbramiento*** *que las hace que tengan una condición de mayor vulnerabilidad, además de pertenecer a la clase trabajadora.*

De ahí que en el caso concreto sea aplicable la suplencia de la queja deficiente -de ser necesario- a favor de la suscrita porque en su momento, perteneció a un grupo en situación de vulnerabilidad.

LA DEMANDADA VULNERÓ EL DERECHO HUMANO A LA NO DISCRIMINACIÓN*.*

En el caso concreto, se tiene que el derecho a la no discriminación se contiene en los artículos 1º, párrafo quinto, Constitucional. 1.1. y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. 4.1, 20.2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que prohíbe las distinciones arbitraria e irracional, Convenio Internacional del Trabajo No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por tanto, son esas disposiciones que prohíben la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en los motivos prohibidos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones

de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera.

Sin embargo, es el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), adoptada por la Organización de las Naciones Unidas, el dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, ***ratificada por México el veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y uno****, el que reconoce el derecho a todas las mujeres embarazadas o maternidad a no ser despedidas por ese motivo, al disponer lo siguiente:*

Artículo 11.2*.* ***A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de*** *matrimonio o* ***maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán las medidas adecuadas para:***

A). Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

Disposición convencional que reconoce ese derecho a la no discriminación de las mujeres embarazadas y/o maternidad en el ámbito laboral, no por ser trabajadoras sino por ser personas.

Máxime que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer forma parte del parámetro de control de regularidad constitucional, al ser un tratado internacional del que el Estado Mexicano es parte, al ser ratificado.

De ahí que no existe excusa para que los actos de discriminación por razón de sexo a mujeres embarazadas y/o ***maternidad****, no*

puedan ser investigados, sancionados y reparados por el Estado Mexicano. Incluso, no existe impedimento para que su Señoría se remita a los Tratados Internacionales de los que es parte el Estado Mexicano para juzgar violaciones de derechos humanos, aún cuando la norma interna los regule, pues es factible ese ejercicio atendiendo a que el control de convencionalidad es complementario y no subsidiario.

Apoya lo dicho, la Jurisprudencia: ***"CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO. NO ES UNA CUESTIÓN DE SUBSIDIARIEDAD, POR LO QUE DEBE LLEVARSE A CABO AÚN CUANDO EL DERECHO HUMANO DE QUE SE TRATE ESTÉ CONTENIDO EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL"****. Jurisprudencia 1a./J. 38/2015 (10a) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, Materia Común, página 186, Registro: 2009179.*

En el presente caso, se presume la existencia de la discriminación aducida, pues quedará justificada en forma fehaciente la existencia de la relación laboral que me unía con la demandada y que la suscrita fuí despedida por el **********. **********, *por ser mujer, derivado de mi embarazo y por el nacimiento de mis hijos, al encontrarme en la etapa de lactancia, además que los actos discriminatorios hacia mi persona fueron más frecuentes así como los comentarios sexistas, entre los que se encuentran que renunciara para que fuera a cuidar mis bebés, que no tenía mi mente al 100% que las mujeres cuando tienen hijos su mente está distraída etcétera.*

La condición física y social en que me encontraba la suscrita me coloca en una situación de vulnerabilidad. Ya que la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar la salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y postnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. La protección no es sólo para a mujer sino de la vida y salud del hijo; por lo que la tutela de la trabajadora que se encuentre embarazada o en periodo de lactancia llega al extremo de constituir lo que se denomina como un ***"fuero maternal"*** *o de* ***"estabilidad reformada"****, que exige una mayor y particular protección del Estado, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis. Se trata de lograr una garantía real y efectiva en su favor, de modo que cualquier decisión que se tome desconociendo esta protección indebidamente, constituirá un caso de discriminación por razón de sexo.*

La protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo posterior al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona la libertad organizativa y disciplinaria del empleador.

*La tutela del embarazo y maternidad responde a la finalidad de protección de la relación especial entre la ***** y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la trabajadora embarazada goce de salud; de no ser así, se le priva de derechos fundamentales -en caso de*

*ser despedida- que se contienen principalmente en los ramos de seguridad social, indispensables para que pueda desarrollar y concluir bien el embarazo, entre los que se ubican: la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y postnatal; los pagos periódicos para cubrir la falta de ingreso de las *****s trabajadoras en este periodo; el lapso de descanso antes y después del parto; ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado; a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros.*

Las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo y/o maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen discriminación por razón de sexo.

CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL ELEMENTOS.

Así, en la cuantificación del daño moral deben ponderarse los siguientes factores, los cuales a su vez pueden calificarse de acuerdo a su nivel intensidad, entre leve, medio o alto. Dichos modalizadores permitirán establecer el quantum de la indemnización.

Respecto a la Víctima:

A). El aspecto cualitativo del daño o daño moral en sentido estricto:

Estos elementos deberán ser valorados prudencialmente por el juez que conozca el juicio, atendiendo a periciales psicológicas que determinen i) el tipo de derecho o interés lesionado, así como, ii) la existencia de un daño y la gravedad del mismo.

El tipo de derecho o interés lesionado. *El daño moral se determina en función de la entidad que el derecho o interés lesionado, así como en la pluralidad de los intereses lesionados.*

Aunque no es posible señalar que los derechos o intereses extra patrimoniales tienen mayor o menor valor, sí es posible determinar la importancia del valor o interés afectado. En ese sentido, puede asignarse como cuantificador de este aspecto del daño una afectación leve, media o severa.

Así por ejemplo, no será lo mismo el daño que ocasionaría la muerte de la mascota (importancia leve del interés afectado), que ser víctima de discriminación por razón de sexo al ser despedida por dicha circunstancia. (Severa)

A su vez, la entidad del daño puede incrementarse debido a la pluralidad de intereses o derechos lesionados.

La existencia del daño y su nivel gravedad. *Como se afirmó anteriormente en todos aquellos casos en los que se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas, la existencia del daño moral deberá presumirse, siendo que en el caso concreto estamos en dicho supuesto. No obstante en el resto de los casos el daño moral deberá ser probado.*

Como elemento ponderador de la intensidad del daño resentido, debe valorarse su gravedad. *Es decir, el grado de la modificación disvaliosa del espíritu, en el desenvolvimiento de su capacidad de entender, querer o sentir, y por la repercusión que tal minoración determina en el modo de estar de la víctima.*

La gravedad del daño puede calificarse de normal, media o grave*. Normalmente una persona que experimenta la pérdida de un ser querido, tiene una etapa que puede definirse un duelo*

“normal”, en el que la persona a pesar de sufrimiento, prosigue durante este período llevando una vida normal y no abandona sus responsabilidades laborales, sociales, familiares y personales.

En efecto, aunque se presuma la existencia del daño las partes podrán allegar pruebas al juzgador que tengan valor suficiente para persuadirlo respecto de la mayor o menor envergadura del daño.

Esta prueba suplementaria apuntaría a demostrar que en el caso concreto puede haberse producido un daño mayor a aquel que se produce razonablemente en casos similares.

Aspecto patrimonial o cuantitativo derivado del daño moral:

En este aspecto el juez deberá valorar:

***a). Los gastos devengados derivados del daño moral**, estos pueden ser los gastos médicos derivados de las afectaciones a los sentimientos y psique de la víctima, si se demuestra que tal daño generó consecuencias médicas; y b) **los gastos por devengar**. En este rubro pueden ubicarse aquellos daños futuros (costo del tratamiento médico futuro, por ejemplo el costo de las terapias psicológicas durante el tiempo recomendado por el médico) o ganancias no recibidas derivadas de la afectación a los derechos y bienes morales, (por ejemplo, si derivado de una fuerte depresión la víctima se ve imposibilitada a trabajar).*

En tanto estos elementos tienen un aspecto patrimonial, el cual puede ser medible o cuantificable, no es necesario establecer moduladores al grado de afectación a este aspecto del daño.

Respecto a la persona responsable:

***El grado de responsabilidad**. Como se mencionó en otro apartado, la reparación del daño debe ser justa y además cumplir*

los fines propios del daño moral. Por lo tanto, la gravedad de la culpa debe ser tomada en cuenta, para disuadir el tipo de conductas que causan daños morales y cumplir con los demás fines sociales de la reparación.

Así a mayor gravedad de la conducta deberá establecerse una indemnización mayor. Esto es, ***puede modalizarse la intensidad de la gravedad en leve, media y alta.*** *Para ello deberá ponderarse: el bien puesto en riesgo por la conducta negligente; el grado de negligencia y sus agravantes; la importancia social de los deberes incumplidos a la luz del tipo de actividad que desempaña la parte responsable; entre otros factores.*

En efecto, debe valorarse el ***tipo de bien o derecho puesto en riesgo****; así como el número de personas que podrían haberse visto afectadas por los actos discriminatorios.*

Por otro lado, es necesario observar la ***relevancia social del hecho****, esto es, la importancia de generar una cultura de responsabilidad, a la luz del tipo de actividades que realiza la responsable. Esto es, el evaluar la necesidad de colocar incentivos que logren disuadir tales conductas.*

Los aspectos anteriores ***deben analizarse a la luz de los deberes legales incumplidos, los deberes genéricos de responsabilidad del desarrollo de la actividad que generó el daño*** *y por supuesto, basarse en material probatorio.*

Situación económica. *En tanto la reparación por daño moral tiene una faceta punitiva y resarcitoria, debe valorarse la capacidad de pago de la responsable para efectivamente disuadirla a cometer actos parecidos en el futuro. Aunque la situación económica de la responsable no ese definitoria el*

quantum compensatorio derivado del daño moral, es un elemento que debe valorarse, especialmente en aquellos casos, como en este, en los que la responsable obtiene un beneficio o lucro por la actividad que originó el daño.

Así también debe tomarse en cuenta si la parte responsable recibe un beneficio económico por la actividad que afectó los derechos e intereses de la víctima.

Tal capacidad económica también puede calificarse de baja, media o alta.

Debe destacarse que ***los elementos de cuantificación antes señalados, así como sus calificadores de intensidad, son meramente indicativos.*** *El juzgador, al ponderar cada uno de ellos, puede advertir circunstancias particulares relevantes. Su enunciación simplemente pretende guiar el actuar de los jueces, partiendo de la función y finalidad del derecho a la reparación del daño moral, sin que ello signifique que estos parámetros constituyen una base objetiva o exhaustiva en la determinación del quantum compensatorio.*

En efecto, lo que se persigue es no desconocer ***que la naturaleza y fines del daño moral "no permite una cuantificación absolutamente libre, reservada al subjetivismo del juzgador, ni tampoco resulta de una mera enunciación de pautas, realizadas de manera genérica y sin precisar de qué modo su aplicación conduce, en el caso, al resultado al que se arriba.***

La suma que se imponga debe ser razonable, cumplir con el objeto de reparar pero también de disuadir, imponiendo reparaciones responsables, justificadas y debidamente motivadas en las consideraciones antes señaladas".

--- **2).-** En el auto del nueve de septiembre de dos mil veinte, se admitió la demanda, y entre otras cosas, se ordenó emplazar al demandado a fin de que produjera su contestación a la demanda dentro del término de Ley (fojas 91 y 92 del expediente principal).

--- **3).-** El demandado, ******* ****** *****,** al dar contestación a la demanda, se opuso a las prestaciones reclamadas negando el derecho a la actora y las demás prestaciones reclamadas.

Respecto de los hechos, se advierte lo siguiente:

1.- El correlativo contiene multiplicidad de afirmaciones sin que se le impute conducta alguna a la demandada, por lo que el mismo es carente de toda técnica jurídica.

Independientemente de lo anterior, se hará referencia a cada una de dichas afirmaciones, según corresponda:

1.1.*Es cierto que la actora ingresó a laborar para ************ el 26 de marzo de 2014.*

1.2. *Es cierto que el último centro de trabajo de la actora fue la sucursal "Cd. Madero Centro".*

1.3. *Ni se niega ni se afirma, por no ser hecho propio de ************ lo narrado por la actora en relación con su registro ante el IMSS.*

2. *En el hecho "2", la actora narra diversas afirmaciones, motivo por el cual, enseguida se hará referencia a cada una de ellas, según corresponda:*

2.1. *Es cierto el sueldo mensual por la cantidad de $9,421.00 pesos.*

2.2. *Se niega, por no ser propiamente un hecho las consideraciones subjetivas y unilaterales que la actora narra en el hecho que se contesta por cuanto hace al concepto*

denominado “gana lo que quieras”, especialmente, por lo que hace a la manifestación siguiente: “dicha comisión era variable y la demandada la calculaba unilateralmente con base en factores, metas, e importes que la misma determinaba y que jamás me fueron hechos saber de manera clara, por lo que el suscrito no conocía su forma de cálculo exacta, lo que hacía nugatorio mi derecho a saber cómo se determinaba de manera completa mi salario mensual”.

*Se recoge, en aquello que beneficie a *******, la confesión expresa de la actora en relación a que señala que el Banco le pagaba comisiones mensuales, de lo que se desprende que sí fue reconocido su trabajo al pagársele dichas comisiones mensuales sin importar su sexo o si era o no *****.*

2.3. *No obstante, conviene destacar que la actora se limita a realizar manifestaciones genéricas en el hecho al que se da contestación respecto a su salario, sin que se le impute una conducta a mi representada. Además, se resalta que la misma pretende que la indemnización que demanda se calcule conforme al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, que no es materia de la presente acción, pues dicho artículo es aplicable para las indemnizaciones que refiere la Ley en materia laboral, que no es aplicable al presente procedimiento.*

3. *Ni se niega ni se afirma, por no ser hecho propio de *******, lo narrado por la actora en el hecho que se contesta.*

3.1. *No obstante, se niega que el embarazo de la actora “no fue bien vista” por el personal del Banco, ya que representan manifestaciones unilaterales, subjetivas y sin sustento alguno.*

3.2. *También se niega la manifestación realizada por la Señora ****** en cuanto a que “la mayor parte de mi trabajo en la caja es*

parada", pues todos los cajeros en las sucursales tienen una silla y laboran sentados, por lo que no solo resulta falso, sino que la actora pretende engañar a su Señoría con narrativas lejanas a la realidad para perjudicar a mi representada, pretendiendo obtener un beneficio injustificado, improcedente e infundado.

3.3. *Se niega categóricamente y de forma general, todas las supuestas manifestaciones que la actora imputa a los empleados señalados y narrados en el hecho que se contesta, por lo que la carga de la prueba está a cargo de la Señora ****** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles de Tamaulipas.*

3.4. *Se recoge, en aquello que beneficie a *******, la confesión expresa de la actora con relación a la siguiente manifestación -narrada en forma genérica, sin imputar la conducta a persona determinada- "me decían ... "...a mí no me importa que estés embarazada...", pues, se destaca a su Señoría que resulta incongruente dicha manifestación con la acción que pretende reclamar a mi representada, ya que la Señora ****** basa su improcedente pretensión de daño moral en la premisa que fue discriminada por su embarazo, cuestión que es contradictoria ya que de la narrativa del hecho que se contesta se desprende literalmente que no importaba que la actora estuviera embarazada.*

3.5. *Es importante destacar que es falsa la narrativa de la actora respecto a que por el hecho de ser mujer supuestamente se le discriminaba, ya que no narra de qué forma se le discriminaba por el hecho de ser mujer, por su sexo o género, pues en ningún momento expone que el trato que recibía por los empleados del Banco fuera distinto al de los hombres, o que hubiera una*

diferencia en el carácter laboral o de salario entre los hombres y ella.

3.6. *Es importante destacar que ******* tiene políticas y programas en favor de la mujer, por mencionar algunas, se implementó el "Programa de Apoyo a la Mujer" (PAM), mediante el cual: (i) se da orientación emocional a la mujer, (ii) pone en conocimiento de las trabajadoras del Banco la "línea exclusiva para colaboradoras **********" confidencial y sin costo 24 horas/365 días del año, (iii) otorga la posibilidad a las empleadas del Banco de programar hasta 5 asesorías con un psicólogo de la red de ICAS Intersistemas, y (iv) se hacen publicaciones mensuales en un boletín con información en materia de salud mental, finanzas, administración del tiempo, violencia de género en caso de violencia en casa, y en general, consejos del cuidado de la salud y bienestar de las mujeres que trabajan en el Banco.*

3.7. *En ese sentido, es completamente infundado que se haya discriminado a la actora en los términos que expresa en el hecho que se contesta, pues el área de recursos humanos del Banco siempre está en constante comunicación con todas las áreas y da seguimiento a casos sospechosos para garantizar la igualdad y el trato digno de los trabajadores, pues sobra decir que existe una línea directa, atendida por mujeres, exclusiva para las trabajadoras de ******* sin costo todo el año.*

4. *En el presente punto se contesta el hecho 4 y 4 bis. Por estar íntimamente relacionados.*

4.1. *En primer lugar, ni se niegan ni se afirman los hechos que no son propios de *******.*

4.2. *Se niega que no se hayan respectado su derecho de lactancia, aunado a que no son materia del presente juicio los*

derechos laborales de la actora, los cuales podrá hacerlos valer en la vía correspondiente.

Lo anterior, ya que no pueden ser valorados o resueltos lo relacionado a sus derechos laborales en la presente instancia en razón de que (i) su Señoría no tiene competencia en la materia, y (ii) no es posible aplicar la regulación laboral en el juicio en que se actúa a pesar de que la parte actora insista en hacer referencia a fundamentos que no aplican.

Independientemente de lo anterior, tampoco puede relacionarse con la infundada acción que hace valer, pues el hecho de que supuestamente no se le respetó su derecho de lactancia no está vinculado con el daño moral que reclama, ya que no narra ningún acto discriminatorio en razón de su sexo o por el hecho de ser mujer, por lo que la lactancia no es el vínculo causal del daño que hace valer, tal y como se hará valer en las excepciones que se opondrán más adelante.

*4.3. Se recoge, en aquéllo que beneficie a *******, las confesiones expresas de la actora siguientes:*

(i) Que fueron reconocidos y garantizados sus derechos laborales de maternidad, pues la misma gozó de sus periodos de incapacidad prenatal y periodo postnatal; y

*(ii) La narrativa de la actora en el que manifiesta que sus superiores le instruyeron respecto a la lactancia que "ese tema lo debía de tratar con el gerente de mercado" sin que se entienda una negativa de su derecho ni mucho menos, pues, no obstante que se negó el hecho, de su propia narrativa, la Señora ****** expone que tenía conocimiento de a quién podía pedirle autorización o apoyo, sin que en los hechos de la demanda se narre que la misma haya tratado el tema de la lactancia con*

dicho gerente, por lo que lejos de implicar una discriminación o violación a algún derecho, se evidencia que la actora por su voluntad no empleó los medios internos del Banco como cualquier empleado del mismo lo hace.

4.4. Se niega categóricamente que se haya discriminado de forma a alguna a la actora, aunado a que los hechos que se contestan no son propios de mi representada ya que representan conversaciones privadas entre los empleados.

4.5. Se niega que el gerente de sucursal haya pedido la baja de la actora como expresa al final del hecho que se contesta.

*En relación con lo anterior, se hace del conocimiento de su Señoría que si bien la Señora ****** ofreció con su escrito inicial: (i) la demanda del juicio laboral tramitada ante la Junta Especial Número Treinta y Nueve de la Federal de Conciliación y Arbitraje, radicada bajo el expediente 814/2019 -identificable con el número III del capítulo de pruebas- y (ii) el acta de audiencia en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en el juicio laboral antes mencionado, no obstante, la actora fue omisa en exhibir la contestación de demanda opuesta por mi representada en dicho juicio laboral de fecha 14 de octubre de 2019, en la que textualmente se dijo "...la actora jamás ha sido despedida de su trabajo..." y que "...el actor jamás ha sido despedido de su trabajo, por lo que contrato y relación de trabajo se encuentran vigentes, por lo que se le comunica por conducto de esa H. Junta que puede presentarse a laborar, en los términos y condiciones en que lo ha venido haciendo...".*

5. Se niega, lo narrado por la actora en el hecho que se contesta en el sentido que se le haya humillado de forma alguna; para

evitar repeticiones innecesarias se solicita se tenga por reproducido lo expuesto en los puntos 4.4 y 4.5

*5.1. Se niega categóricamente haber violado los derechos fundamentales de los menores hijos de la Señora ******, así como el derecho humano al trabajo y a la igualdad de ésta.*

Es relevante aclarar que el presente juicio no es la vía procedente para reclamar violaciones a derechos humanos entre particulares, por lo que, nuevamente su Señoría debe considerar que la narrativa hecha por la actora no tiene cabida, ni sustento alguno y mucho menos puede ser atendida en el proceso que nos ocupa. Tampoco es la vía para reclamar o hacer el supuesto despido injustificado que señala la actora, ya que es materia del juicio laboral bajo el expediente 814/2019 antes referido.

*5.2. Se niega que la actora, en carácter personal haya ganado el "premio círculo de oro 2019" y, en consecuencia, que justifique su supuesto despido en un acto de discriminación tal y como manifiesta en su demanda que "no resulta lógico que sea despedida cuando la suscrita obtuve un alta productividad", pues lo cierto es que el premio no lo obtuvo la Señora ****** en lo particular, como falsamente declaró en su demanda, sino que fue un premio de trabajo en equipo que se dió a toda la sucursal del Banco, por su productividad.*

6. El correlativo contiene multiplicidad de afirmaciones y distintas imputaciones de conducta, muchas de ellas al no ser hechos propios se niegan.

6.1. En primer lugar, la actora hace valer la Norma Mexicana "NMX-R-025-SCFI-2015", la cual no es aplicable en el juicio que nos ocupa en atención a los siguientes argumentos: (i) la materia es laboral, (ii) la naturaleza de estas normas no son aplicadas

*por los jueces en materia civil, únicamente por las autoridades administrativas, cuya competencia es verificar el cumplimiento de la NOM respectiva, (iii) no es posible aplicar la NOM referida como si fuera una especie de ley que contiene derechos y obligaciones, pues de la misma no es posible desprender una responsabilidad en materia civil, (iv) no es procedente exigir el cumplimiento de dicha NOM y mucho menos de manera conceptual como pretende la actora, pues fuera de discursos y teorías, la Señora ****** debe de narrar con claridad y exactitud los hechos en los que funda su acción y no en doctrinas e interpretaciones de la regulación laboral.*

*6.2. Ahora bien, suponiendo sin conceder, que los trabajadores del Banco hubieran hecho las expresiones que señala la actora y que se pudiere interpretar como actos de discriminación, lo cierto es que son actos propios de dichas personas; por tanto, de ninguna manera debe entenderse que los empleados señalados en el hecho que se contesta son "representantes" de *******, como equivocadamente lo señala la Señora ******.*

*6.3. Para evitar repeticiones innecesarias se solicita se tenga aquí por reproducido lo expuesto en los puntos 4.4. y 4.5, respecto al supuesto daño moral causado derivado del despido por actos discriminatorios. Adicionalmente, la actora hace valer que se utilizó en su contra "lenguaje sexista" siendo completamente falso, ya que (i) en todas las citas de expresiones supuestamente hechas por ********** ********, ********** y ********** se hace referencia a su condición de *****, no de mujer; (ii) tienen la naturaleza, de conversaciones entre colaboradores o trabajadores del mismo entorno laboral, es*

*decir, en un contexto profesional; y (iv) no se observa que de dichas citas se mencione algo respecto a su calidad de mujer, si no que, en todo caso, se hace referencia a su cualidad de *****. En ese sentido, se aclara que ser ***** es una condición de sexo y género, por consecuencia, se evidencia a su Señoría que la actora manifiesta que sufrió discriminación por el hecho de ser ***** y que se utilizó en su contra lenguaje sexista, sin embargo, suponiendo sin conceder la discriminación que dice sufrió la Señora ******, sería única y exclusivamente por su condición de *****, pero no por el hecho de ser *****.*

*7.- Ni se niega ni se afirma, por no ser hechos propios de *******, independientemente, se reitera que a la fecha se encuentra substanciándose el juicio laboral con número de expediente 814/2019, referido en el punto 4.5*

*7.bis. El correlativo no es un hecho, es una narrativa o novela que contiene multiplicidad de afirmaciones y distintas imputaciones de conducta, que al no ser propios de *******, se niegan.*

7. bis. 1. Adicionalmente, la actora hace referencia a una serie de teorías y doctrinas -de la página 14 a la 23- que no son aplicables en la especie, con base en los siguientes argumentos:

*(i). Es falso que por ser ***** la actora pertenezca a un grupo de vulnerabilidad, puesto que se llegaría al absurdo de que la mitad de la población mundial pertenecería a un grupo vulnerable, al ser aproximadamente la mitad de la población *****es, en cambio, las personas que verdaderamente pertenecen a grupos en situación de vulnerabilidad son inmigrantes, personas con discapacidad, presos, infantes, personas mayores, indígenas, entre otros, sin que aquí sea el caso.*

*(ii). Existe un error conceptual al señalar la actora que sufrió "DISCRIMINACIÓN POR SEXO DERIVADO DE UN EMBARAZO", pues como se ha expuesto a lo largo de la presente contestación, el concepto de ***** -sexo- y el de ***** -embarazo- son conceptos distintos, ya que existe la discriminación por sexo sin ser *****, al ser un concepto independiente y que no puede relacionarse al momento de hacer valer un daño moral como ocurre en la especie.*

*(iii) Tampoco es la vía para reclamar o hacer valer que la discriminación por razón de sexo y/o maternidad sean investigados, sancionados o reparados por el Estado Mexicano y las normas convencionales que tienen naturaleza de deberes correlativos, es decir, deberes- derechos entre el Estado Mexicano y sus gobernados, los cuales se encuentran regulados en los artículos que cita la parte actora de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en los artículos referidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la *****, aunado a que no resultan aplicables los artículos 4.1, 20.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos referidos por la Señora ******, ya que regulan el estado de suspensión de derechos y el odio nacional, racial o religioso, respectivamente y:*

*(iv). Es falso que "Las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo y/o maternidad, al afectar exclusivamente a la *****, constituyen discriminación por razón de sexo" pues la paternidad también puede afectar al hombre en sus relaciones laborales, tomando en consideración el cambio de perspectiva y desarrollo del pensamiento de la sociedad, los hombres al convertirse en padres también tienen obligaciones y*

deberes con sus hijos, que en su caso, pueden afectar o no su desempeño o entorno laboral". Asimismo, opuso diversas excepciones que son las siguientes: Falta de Acción; excepción de improcedencia de daño moral; excepción de parámetros de cuantificación del daño moral; excepción de improcedencia de los daños punitivos e inconstitucionalidad de los mismos; defensa genérica de falta de acción o sine actione agis e improcedencia de pago de gastos y costas.

--- **4).-** Por auto del veinte de octubre de dos mil veinte, se ordenó abrir el juicio a pruebas (fojas 205 del expediente principal).---------

--- **5).-** Mediante proveído del diez de febrero de dos mil veintiuno, se citó a las partes para oír sentencia (fojas 533 del expediente principal).----------

--- **6).-** El uno de marzo de dos mil veintiuno, se dictó la sentencia materia del presente recurso de apelación, en la que se declaró improcedente la acción y en consecuencia, el juicio ordinario civil sobre daño moral promovido por ***** ****** ***** en contra del **********,

********** y por último, el juez dispuso que no ha lugar a hacer condenación a la parte perdidosa respecto al pago de los gastos y costas del juicio, al no existir dolo o mala fe de ambos contendientes, debiendo cada parte reportar las que hubieren erogado; basándose para ello en que la promovente no acredita el daño moral que por actos discriminatorios por cuestión se sexo, le atribuye al **********, ni al pago de la indemnización que por ese concepto reclama de la moral demandada, por la cantidad de $5'000,000.00 (CINCO

MILLONES DE PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL); así como tampoco el pago de los daños punitivos que aquélla reclama en contra de dicha persona jurídica por la cantidad de $10'000,000.00 (DIEZ MILLONES DE PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL), en virtud de que la confesional desahogada el diez de diciembre de dos mil veinte, por el apoderado de la institución de crédito bancaria, no le reporta beneficio alguno, ya que las posiciones que fueron reconocidas por dicho representante aluden a la relación laboral y los premios que obtuvo la actora como empleada de dicha persona moral; que en relación a la prueba testimonial a cargo de los señores Edgar Jesús Ramírez Castillo y Gloria Edith Cortés Franco, tampoco le aporta beneficio alguno, pues si bien se concedió valor probatorio al dicho de los deponentes, se advierte que la primer testigo no estuvo presente de diario para estar segura de lo que declaró, sino que se dió cuenta cuando iba como cliente a la institución y la miraba trabajando, pero de manera alguna se justifica con dicha información los actos de discriminación, ya que al cuestionársele si alguna vez escuchó que la señora ***** ****** ***** fuera víctima de actos de discriminación por sus jefes en su fuente de trabajo, respondió que no escuchó nada de eso, siendo esto ultimo, en el cual no coincide su declaración con la del segundo testigo, quien manifestó que sí observó y escuchó que la actora fue víctima de actos discriminatorios, sin que se presentara otro ateste que coincidiera con el dicho del segundo deponente, de ahí que el juez haya considerado insuficiente dicha prueba testimonial para justificar los

actos discriminatorios que por daño moral hace referencia la parte actora, además que ésta no justifica con documental alguna la responsabilidad del demandado, ya que las documentales públicas y privadas sólo acreditan los hechos que se desprenden del contenido de dichas documentales, pero de manera alguna los actos de discriminación referidos por la actora que fue objeto en su fuente de trabajo cuando estaba embarazada, más aún que de la instrumental de actuaciones se advierte que la demandada reinstaló de nueva cuenta a la promovente en su fuente de trabajo, como se desprende de la prueba confesional y declaración de parte a cargo de la actora, quien para que le asistiera el reclamo del pago de daño moral debió acreditar los actos de discriminación, carga procesal impuesta a la demandante que no cumplió en términos del artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles.----------

--- CUARTO.- Precisado lo anterior, se procede a dar respuesta a los conceptos de agravio que esgrime la parte apelante contra la sentencia impugnada.----------

--- En efecto, en primer lugar, cabe destacar que en el presente asunto, se trata que la actora, ***** ****** *****, intenta la acción de responsabilidad civil derivada de daño moral que en su perjuicio atribuye a los empleados de rango superior que trabajan a las órdenes de la institución *******, Sociedad Anónima, como parte demandada, sin que se advierta al momento de analizar el contexto derivado de la totalidad del procedimiento, que se desprenda la existencia de una relación asimétrica de poder, es

decir, contextos de desigualdad que incidan en un desequilibrio entre las partes, puesto que la accionante ***** ****** ***** dejó de ser empleada de la institución bancaria demandada, ello con independencia de que de los hechos narrados no se desprenda comprobado algún hecho de discriminación que aduce la ahora apelante, además que de los preceptos aplicables de la legislación sustantiva y adjetiva civil, no se advierte que encierren un impacto distinto en la vida de *****es y hombres, además tampoco se advierte alguna situación que evidencie algún desequilibrio provocado por el representante de la institución bancaria que denote conducta de discriminación cometida en perjuicio de la parte actora, ya que por el solo hecho de que la actora tenga la condición de *****, ello no implica necesariamente vulnerabilidad, sino que al analizarse las piezas de autos, no se advierte la existencia de categorías sospechosas que permitan encontrar condiciones de desigualdad, al poder advertir que materialmente la parte actora no ha quedado limitada en su oportunidad de ofrecimiento de pruebas respecto a los hechos controvertidos y sujetos a comprobación, ni se advierta otra situación en la que la demandada obstaculice el despliegue probatorio de la parte actora, de ahí que deberá analizarse los conceptos de agravio expresados por la apelante, como a continuación se hace de la siguiente manera:----------

---- Por lo anterior, se considera oportuno emprender el estudio respecto al primero de los conceptos de agravio que esgrime la apelante, el cual resulta infundado, pues analizadas que fueron las

constancias de autos, se conviene con el juez de primera instancia al declarar improcedente el juicio ordinario civil sobre responsabilidad civil, ya que si bien el juez alude en la sentencia definitiva respecto a los hechos de discriminación por razón de sexo, omitiendo analizar los restantes actos discriminatorios que refiere haber sufrido la actora por razón del uso del lenguaje sexista, por su condición de ***** derivada de haber estado embarazada, así como la prohibición de lactar a sus menores hijos dentro de la jornada laboral por los jefes de la moral demandada, cierto es también que tales hechos no quedaron debidamente comprobados mediante el material aportado por la actora, pues del resultado de la prueba confesional a cargo del representante de la citada institución de crédito, se advierte que éste negó categóricamente los referidos actos de discriminación que la actora atribuye a su representada, como de igual manera sucede con el resultado de la prueba testimonial a cargo de Gloria Edith Cortés Franco, al sostener que no escuchó que la señora ***** ****** ***** fuera víctima de actos de discriminación por sus jefes en su fuente de trabajo, lo cual resulta evidente que es una testigo que no le constan los hechos y por lo mismo, su dicho carece de eficacia probatoria; asimismo, si bien el segundo testigo, Edgar Jesús Ramírez Castillo, manifestó presenciar y escuchar esos actos de discriminación, sin embargo, cierto es que él no precisa quiénes fueron los jefes de la actora, ni tampoco señala los nombres y apellidos de alguno de ellos para de esa manera, estar en posibilidad de establecer el nexo entre el hecho ilícito que

atribuye la actora con el daño que ella dice haber resentido por parte de aquéllos, así como tampoco consta que el referido testigo, haya mencionado si esos hechos discriminatorios a que alude, fueron la causa que propiciara el despido y terminación de la relación laboral que sostuvo la actora con la moral demandada, de ahí que el dicho del testigo único resulta insuficiente e ineficaz como prueba plena para tener demostrados los hechos ilícitos que la actora atribuye a la contraria, al no estar corroborado con otro medio fidedigno de prueba, por tanto, es claro que en el presente caso no se actualizan plenamente las hipótesis contenidas en el artículo 1397 del Código Civil, conforme al cual el que actuando ilícitamente o contra las buenas costumbres cause daño o perjuicio a otro, está obligado a indemnizarlo, excepto cuando demuestre que el daño se produjo como consecuencia de culpa o negligencia inexcusable de la víctima, por lo anterior, es evidente que no se configura la acción de responsabilidad civil intentada por la actora para obtener una indemnización por daño moral que atribuye a la institución bancaria demandada, conforme a los siguientes elementos: a), que exista afectación en la persona de cualesquiera de los bienes que tutela el artículo 1164 del Código Civil; b), que esa afectación sea consecuencia de un hecho ilícito; y c), que haya una relación de causa-efecto entre ambos acontecimientos, elementos que como se dijo anteriormente, no quedaron plenamente demostrados en el presente caso.----------

---- Tiene aplicación de manera análoga y en apoyo a las anteriores consideraciones la tesis que a continuación se transcribe:----------

> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 205133. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Común. Tesis: III.1o.A.2 K. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Junio de 1995, página 552. Tipo: Aislada, cuyo rubro es el siguiente: **"TESTIGO SINGULAR. VALIDEZ DE SU TESTIMONIO EN EL AMPARO.** Según la aplicación en sentido contrario del artículo 216 del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletorio de la Ley de Amparo, la declaración de un solo testigo, no corroborada por ninguno de los demás elementos que constituyen el acervo probatorio, es ineficaz".

---- Sin que cause perjuicio a la apelante la omisión en que incurrió el juez al dejar de resolver el contenido del escrito de contestación a la demanda, toda vez que en la especie, si la actora no justifica los elementos constitutivos de su acción, resulta innecesario que el juzgador emprendiera el estudio de las excepciones y defensas opuestas, pues a ningún fin práctico conduciría dicho estudio.-------

---- Que resulta fundado pero inoperante el segundo de los motivos de inconformidad que aduce la parte apelante, ya que si bien el juez omite abordar las pruebas presuncional legal y humana, instrumental de actuaciones, confesional ficta, así como el informe rendido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje número 39 con sede en Tampico, Tamaulipas, cierto es también que dichas probanzas no son aptas para demostrar los actos discriminatorios a que hace referencia la apelante, toda vez que de las presuncionales legal y humana, no se desprende de lo

actuado alguna presunción que derive de la ley respecto a los hechos discriminatorios que atribuya la actora a su contraparte, ni mucho menos se comprobó la presunción humana respecto al hecho de los actos discriminatorios aludidos para de ahí deducir el hecho por probar, además que de la instrumental de actuaciones no arroja dato alguno que haga fidedigno los hechos discriminatorios que como hechos ilícitos atribuye la actora a la institución bancaria demandada, ni mucho menos sucede con relación a la confesional ficta del demandado en la que se tengan por admitidos los hechos de la demanda que no dio contestación, puesto que dicha confesión ficta no puede por sí misma ser prueba plena a menos de que se encuentre adminiculada con otros medios fidedignos de prueba que produzcan la convicción de los hechos, lo que no ocurrió en la especie, de ahí que se considere ajustado a derecho lo resuelto por el juez al declarar la improcedencia de la acción sobre responsabilidad civil, como ya se dijo anteriormente.----------

---- Tienen aplicación en apoyo a las anteriores consideraciones las tesis que a continuación se transcriben:----------

---- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2000739. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Civil. Tesis: II.4o.C.6 C (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VIII, Mayo de 2012, Tomo 2, página 1818. Tipo: Aislada, cuyo rubro es el siguiente:

> **“CONFESIÓN FICTA, POR SÍ MISMA NO CREA CONVICCIÓN PLENA. PARA ALCANZAR ESE VALOR DEBE ENCONTRARSE ADMINICULADA O CORROBORADA CON OTRA PROBANZA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).** La Primera Sala de

la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 76/2006-PS, emitió la jurisprudencia de rubro: "CONFESIÓN FICTA, PRUEBA DE LA. REQUISITOS PARA SU VALORACIÓN (LEGISLACIÓN CIVIL DE LOS ESTADOS DE MÉXICO, PUEBLA Y JALISCO).", en la cual sostuvo el criterio de que: "... la confesión ficta produce presunción legal cuando no exista prueba en contrario y en este caso se le debe otorgar pleno valor probatorio ..."; sin embargo, tal criterio interpretó al Código de Procedimientos Civiles en el Estado de México, vigente hasta el uno de julio de dos mil dos, conforme al cual el valor de tales probanzas (confesión ficta y presunción legal) no quedaba al libre arbitrio del juzgador, sino que se encontraba establecido en forma tasada. La legislación procesal vigente en el Estado de México, difiere en cuanto al sistema de valoración de pruebas, pues su artículo 1.359 dispone que el Juez gozará de libertad para valorarlas tanto en lo individual como en su conjunto, atendiendo a las reglas de la lógica y la experiencia, con excepción de los documentos públicos que siempre harán prueba plena. En esa virtud, la confesión ficta no puede por sí misma ser prueba plena, a menos de que se encuentre apoyada o adminiculada con otros medios fidedignos de prueba, que analizados en su conjunto y, de conformidad con las precitadas reglas, produzcan en el juzgador la convicción suficiente para concluir que queda acreditada la verdad acerca de las acciones o excepciones planteadas; ello es así, porque la relación previsible entre el contenido de unas posiciones no contestadas por incomparecencia a absolverlas (sin causa justificada acreditada) y los hechos ocurridos es demasiado débil para equipararla a un elemento plenamente probatorio y, por ende, es razonable que de dicho elemento o comportamiento no puedan derivarse conclusiones definitivas respecto de cuestiones de las que depende el resultado del juicio, aun cuando dicha confesión ficta no se encuentre desvirtuada o en contradicción con otras pruebas”.----------

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 173355. Instancia: Primera Sala. Novena Época. Materias(s): Civil. Tesis: 1a./J. 93/2006. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Febrero de 2007, página 126. Tipo: Jurisprudencia, cuyo rubro es el siguiente:

“CONFESIÓN FICTA, PRUEBA DE LA. REQUISITOS PARA SU VALORACIÓN (LEGISLACIÓN CIVIL DE LOS ESTADOS DE MÉXICO, PUEBLA Y JALISCO). De conformidad con diversas disposiciones de los Códigos de Procedimientos Civiles del Estado de Puebla y Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México (y que estuvieron vigentes hasta diciembre de dos mil cuatro y julio de dos mil dos, respectivamente), y de Jalisco (vigente) la prueba de la confesión ficta, produce presunción legal cuando no exista prueba en contrario y en este caso se le debe conceder pleno valor probatorio, para que adquiera dicho carácter, ya que su valoración en esta precisa hipótesis no queda al libre arbitrio del juzgador, porque se trata de una prueba tasada o legal; sin que esto implique que si se ofrecen o se llegaren a ofrecer otras pruebas, éstas puedan ser apreciadas por el juzgador para desvirtuar dicho medio de convicción, ya que en ese supuesto la propia ley le otorga el carácter de una presunción juris tantum”.----------

--- Que es infundado el tercero de los conceptos de agravio, ya que contrariamente a lo sostenido por la apelante, se considera que el juez actuó conforme a derecho al decretar la improcedencia del juicio de responsabilidad civil a cargo del demandado, ya que si bien los Tratados Internacionales en que el Estado Mexicano ha sido parte, así como lo dispuesto por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, previenen la prohibición de los actos discriminatorios como en el presente caso se plantea, sin embargo, cabe decir que en la especie, no se actualizan los supuestos hechos relativos de la discriminación a que hace alusión la parte actora, pues en materia de responsabilidad extracontractual por daño moral, por regla general, corresponde a la parte actora probar los hechos constitutivos de los elementos de su acción, excepcionalmente procede invertir esa obligación adjetiva para que sea la parte

demandada quien justifique alguno de esos hechos cuando entre las partes existe una relación asimétrica en torno a la proximidad probatoria del hecho, sin que esto último suceda en el presente caso, ya que se advierte que la parte actora no se encontraba imposibilitada para acceder a los medios de convicción necesarios a fin de justificar los elementos constitutivos de su acción al no existir un impacto diferenciado en el tratamiento de las personas involucradas en la litis por razón de género, de ahí que se considere que la parte actora bajo un trato de igualdad aportó las pruebas que de su intención estimó necesarias para la correcta valoración y en su caso, aplicación del derecho, independientemente de que la institución bancaria demandada cuente con disponibilidad de los medios de convicción para aportarlos al juicio, de ahí que no existan indicios o datos por los cuales se considere revertir la carga de la prueba para que sea la demandada quien justifique la inexistencia de esa discriminación, razón por la cual es que se considera que la parte actora tiene el deber de acreditar los hechos constitutivos de su acción y el demandado los de sus excepciones, tal como así lo previene el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles; asimismo, cabe decir que si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el expediente varios 912/2010, en el cual determinó que los jueces mexicanos deben ejercer el control de convencionalidad, así como la contradicción de tesis 293/2011, en cuyo contenido decidió que las sentencias de la Corte Interamericana sobre Derechos Humanos son vinculantes para los

jueces mexicanos, así como lo dispuesto por el artículo 1º de la Carta Magna, cierto es también que en el caso, no se desprende la existencia de una relación asimétrica de poder, es decir, contextos de desigualdad que incidan en un desequilibrio entre las partes, puesto que la accionante dejó de ser empleada de la institución bancaria demandada, ello con independencia de que en los hechos narrados no se desprenda plenamente comprobado algún hecho de discriminación que aduce la ahora apelante en su perjuicio, además que los preceptos aplicables de la legislación sustantiva y adjetiva civil, no se advierte que encierren un impacto distinto en la vida de *****es y hombres, además tampoco se advierte alguna situación que evidencie algún desequilibrio provocado por el representante de la institución bancaria que denote conducta discriminada cometida en perjuicio de la parte actora, ya que por el solo hecho de que la actora tenga la condición de *****, ello no implica necesariamente vulnerabilidad, sino que al analizarse las piezas de autos, no se advierte la existencia de categorías sospechosas que permitan encontrar condiciones de desigualdad, al poder advertir que materialmente la parte actora no ha quedado limitada en su oportunidad de ofrecimiento de pruebas respecto los hechos controvertidos y sujetos a comprobación, ni se advierta situación en la que la demandada obstaculice el despliegue probatorio ejercido por la parte actora, como ya se dijo anteriormente.----------

---- Tiene aplicación en apoyo a las anteriores consideraciones la tesis que a continuación se transcribe:----------

---- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2023556. Instancia: Primera Sala. Undécima Época. Materias(s): Civil. Tesis: 1a. XXXVII/2021 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Septiembre de 2021, Tomo II, página 1921. Tipo: Aislada, cuyo rubro es el siguiente:

> **"CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA. SUPUESTOS EN LOS QUE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL PUEDE EXCEPCIONALMENTE REVERTIR LA CARGA DE LA PRUEBA.** Hechos: En un juicio ordinario civil se ejerció la acción de daño moral contra una empresa a partir del fallecimiento de una de sus trabajadoras dentro de sus instalaciones. La parte actora adujo como hecho ilícito el incumplimiento de la empresa a sus deberes de cuidado como patronal. En particular, le atribuyó no proveer la seguridad adecuada de la trabajadora; el retraso injustificado de su personal en la búsqueda y localización oportuna de la trabajadora, así como en dar noticia del deceso a las autoridades; la incertidumbre sobre las verdaderas circunstancias, motivos y lugar del fallecimiento; y, la falta de atención, apoyo e información a los familiares con motivo de los hechos. En primera instancia se tuvo por acreditada la acción; sin embargo, en apelación la Sala civil determinó que la parte actora no probó la conducta ilícita, por lo que absolvió a la empresa demandada.
>
> Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que si bien en materia de responsabilidad extracontractual por daño moral, por regla general, corresponde a la parte actora probar los hechos constitutivos de los elementos de su acción, excepcionalmente procede invertir esa obligación adjetiva para que sea la parte demandada quien justifique alguno de estos hechos cuando entre las partes existe una

relación asimétrica en torno a la proximidad probatoria del hecho.

Justificación: La anterior determinación tiene sustento en la garantía del derecho de igualdad de las partes en los juicios, como una manifestación del debido proceso, la cual exige la existencia de un equilibrio procesal entre ellas, de modo que se logre una concurrencia al litigio en un plano de igualdad material y no meramente formal, lo que implica que cualquier situación de facto que impida mantener ese equilibrio debe ser solventada por la autoridad jurisdiccional mediante las herramientas hermenéuticas correspondientes. Por lo tanto, procede invertir la carga de la prueba cuando, derivado de las circunstancias particulares del caso, la parte actora esté imposibilitada o tenga un alto grado de dificultad para acceder a los medios de convicción necesarios a fin de justificarlo y, en contrapartida, la parte demandada cuente con una mayor disponibilidad de los medios de convicción y una mejor facilidad para aportarlos al juicio, a fin de acreditar el hecho contrario. La postura expresada se torna aún más relevante cuando la responsabilidad extracontractual por daño moral se hace derivar de un hecho ilícito conformado por el incumplimiento de deberes tutelares de derechos humanos, lo que resulta aplicable a los particulares siguiendo la doctrina sobre la transversalidad de los derechos humanos sustentada por esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues en estos supuestos la necesidad de mantener el equilibrio procesal entre las partes garantiza, además del debido proceso, los derechos a la dignidad humana y una justa indemnización en favor de las víctimas, lo que justifica la inversión de la carga probatoria para imponer el deber de demostrar el hecho contrario al actuar ilícito a la parte que tiene una mayor proximidad probatoria (facilidad y disponibilidad)”.

---- Asimismo, al no quedar comprobados los actos de discriminación aludidos por la actora durante el desarrollo del procedimiento, es evidente que esta Sala Colegiada considera que ambos contendientes tienen una situación de uniformidad en el presente controvertido, pues de lo contrario, se estaría contraviniendo el principio de igualdad que previene el artículo 7 del Código de Procedimientos Civiles, el cual estatuye que las relaciones recíprocas de las partes dentro del proceso con sus respectivas facultades y obligaciones, así como los términos, recursos, y toda clase de medidas que este Código concede para hacerlos valer, no pueden sufrir modificación por virtud de leyes o estatutos relativos al modo de funcionar o especial de ser de una, ya actora o demandada, o de ambas. En todo caso, debe observarse la norma tutelar de igualdad de los contendientes dentro del proceso, de manera tal que el curso de éste fuera el mismo aunque se invirtiera la posición de ellos.----------

---- Más aún que si bien el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 4.1, 20.2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como el Convenio Internacional del Trabajo No. 111, relativo a la Discriminación en Materias de Empleo y Ocupación, y el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la ***** (CEDAW), prohíben las distinciones arbitraria e irracional y que los jueces deben analizar el asunto con perspectiva de género a fin de lograr la protección

de los derechos humanos de ese grupo vulnerable, acorde a los Tratados Internacionales de los que México ha sido parte, sin embargo, cierto es también que no se desprende la existencia de una relación asimétrica de poder, es decir, contextos de desigualdad que incidan en un desequilibrio entre las partes, puesto que la accionante dejó de ser empleada de la institución bancaria demandada, ello con independencia de que en los hechos narrados no se desprenda plenamente comprobado algún hecho de discriminación que aduce la ahora apelante en su perjuicio, además que los preceptos aplicables de la legislación sustantiva y adjetiva civil, no se advierte que encierren un impacto distinto en la vida de ******* y hombres, además tampoco se advierte alguna situación que evidencie algún desequilibrio provocado por el representante de la institución bancaria que denote conducta discriminatoria cometida en perjuicio de la parte actora, como ya se dijo anteriormente.----------

---- Asimismo, cabe decir que si bien la actora trató de demostrar los hechos discriminatorios que ella dice que resintió dentro de la relación laboral que sostuvo con la moral demandada, los cuales aduce que han quedado comprobados con el dicho del testigo Edgar Jesús Ramírez Castillo, al manifestar este último haber visto y escuchado las conversaciones discriminatorias que recibió la actora en su contra, a cargo del personal bancario de la moral demandada, según diligencia del diez de diciembre de dos mil veinte, la cual quedó videograbada en el sistema de medios del Tribunal Electrónico (fojas 355 y 356 del expediente principal), así

como con la prueba confesional a cargo del apoderado de esta última, en el cual se demuestra la relación laboral que existió entre la actora y la demandada, así como los premios que obtuvo aquélla por su alta productividad, no obstante que dicho absolvente negó los actos discriminatorios que se le imputa al gerente de la sucursal donde laboró la actora, así como la participación de los diversos empleados de dicha sucursal, a quienes atribuye la accionante dichos actos discriminatorios en su contra según diligencia del diez de diciembre de dos mil veinte, la cual quedó videograbada en el sistema de medios del Tribunal Electrónico (fojas 350 del expediente principal), circunstancias anteriores, que la apelante intenta derivar la existencia de indicios que ponen en evidencia los tratos discriminatorios ocurridos durante dicha relación laboral, y la circunstancia que esas personas fungieron como jefes inmediatos de la actora dentro de la sucursal *******, sin embargo, ciertamente el dicho del testigo Edgar Jesús Ramírez Castillo no fue suficiente para acreditar plenamente los hechos ilícitos ya aludidos, en virtud de que no establecer quiénes fueron los jefes bancarios de la actora al momento en que sucedieron los hechos discriminatorios que la actora atribuye a aquéllos, y si bien especifica que escuchó esas conversaciones discriminatorias, lo cierto es que no se encuentran corroboradas con otro medio de convicción para constituir prueba plena; por otra parte, la prueba confesional a cargo del apoderado de la institución bancaria demandada, no se advierte de sus respuestas que haya reconocido algún acto discriminatorio que

por parte de los funcionarios superiores hubiese causado perjuicio a la parte actora, sino más bien se advierte que el apoderado de la demandada, reconoció que la demandada recibió el premio círculo de oro por su destacada productividad cuando mantenía la relación laboral con la parte demandada.----------

---- Asimismo, resulta infundado lo alegado en el cuarto concepto de agravio que hace valer la inconforme, ya que contrario a lo aseverado por esta última, se advierte que el juzgador estuvo en lo correcto al denegar valor probatorio al dicho de la testigo Edith Cortés Franco, pues de su respuesta al interrogatorio trece (13), al responder que no escuchó que la actora fuera víctima de actos discriminatorios por sus jefes en su fuente de trabajo, agregando que *"...se le hacía raro es que ella andaba con su panzota a lo mejor de sentarse o algo..."*; sin que sea óbice lo alegado por la apelante en el sentido que lo declarado por la ateste, confirme los hechos de la demanda, relativos a que la actora era sacada del área de cajas lugar donde ella estaba adscrita y la mandaban a un lugar diferente al de su trabajo y que pasaba horas sin sentarse al no permitírselo los jefes de ella, ya que esto último no lo narró de manera expresa la deponente al momento de dar respuesta a dicha pregunta, de ahí que no se corrobore esos hechos de la demanda que hace valer la recurrente. Que si bien el a quo concedió valor probatorio a la prueba testimonial desahogada por Edgar Jesús Ramírez Castillo, quien manifestó que sí vio y escuchó que la actora fue víctima de actos discriminatorios, en virtud de que acude a esa institución bancaria por ser usuario, y

que esas conversaciones consistían en que a ****** ****** se le presionaba a tener mayor rendimiento no obstante que ella derivado de su estado de embarazo no podía desplegarse a la velocidad que le pedían, inclusive, aduce el testigo que llegó a escuchar que la señora ****** les solicitaba que le prestaran un banco para descansar mientras llevaba a cabo sus labores porque la pusieron en un lugar donde hay cajeros automáticos y estaba en constante contacto con los usuarios y escuchaba que ella les pedía que le acercaran un banco, y que le decían que es muy lenta, que porqué no se va a su casa, porqué no se iba a descansar, cosas que el testigo presenció personalmente y que le consta, sin embargo adujo el deponente que no conoce el nombre de los jefes de ******, según respuesta a la pregunta 13 y sus repreguntas, por lo anterior, es evidente que no es posible establecer datos suficientes para corroborar alguna situación de discriminación que haya sufrido la parte actora, por parte de quienes eran sus jefes inmediatos dentro de la institución bancaria demandada, así como si esos hechos discriminatorios a que alude, fueron la causa que propiciara el despido y terminación de la relación laboral que sostuvo la actora con la moral demandada, es decir la posibilidad de establecer el nexo entre el hecho ilícito y el daño que dice haber resentido la accionante, de ahí que el citado testigo único resulta insuficiente para comprobar plenamente dichos actos discriminatorios aludidos, más aún que el dicho del testigo único tampoco se encuentra corroborado con el dicho de la segunda testigo a fin de acreditar esos actos

discriminatorios, puesto que según el dicho de Gloria Edith Cortés Franco, se advierte que esta última manifiesta que no escuchó ni siquiera observó la realización de esos hechos discriminatorios, como se dijo anteriormente.----------

--- Que son infundados el quinto, octavo y noveno de los conceptos de agravio que hace valer la actora apelante, toda vez que si bien la apelante hace depender la procedencia de la acción, mediante las pruebas documentales relativas a las actas de nacimiento de los menores R.T.F., y R.T.F., así como la demanda laboral de despido injustificado formulada por la ahora apelante, en contra del **********, que ella presentó ante la Junta Especial número 39 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Tampico, Tamaulipas, así como el acta de audiencia llevaba a cabo ante dicha Junta Especial en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; asimismo, los recibos de nómina a nombre de la actora con número de afiliación al IMSS 09018151093 que corresponden a los periodos del dieciséis (16) al treinta y uno (31) de mayo de dos mil diecinueve (2019), así como del uno (01) al quince (15) de junio de dos mil diecinueve (2019), y del dieciséis (16) al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil dieciocho (2018); la lista final de los ganadores del “Círculo de Oro dos mil diecinueve (2019)”, en donde la actora fue ganadora con motivo de su alta productividad dentro de la empresa demandada, como constan de los correos electrónicos exhibidos para acreditar dicho acto; así como las documentales privadas del Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Tamaulipas, a nombre de *****

****** *****, en el que aparece el número de seguridad social 0901-81-5109, haciéndose constar que el estado de embarazo que la ella presentaba era de alto riesgo y la constancia laboral del catorce de junio de dos mil diecinueve expedida por *******, al establecer que la señora ***** ****** ***** tiene un sueldo base de $9,421.00 (NUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTIÚN PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL), como se advierte de la foja veintisiete (27) a la setenta y seis (76) del expediente principal, sin embargo, dichas probanzas no resultan suficientes para acreditar los hechos ilícitos derivados de los actos discriminatorios que fueron narrados en la demanda, ya que las mismas acreditan solamente los siguientes hechos: el nacimiento de los menores hijos de la actora; asimismo, que la ahora actora y apelante formuló la demanda laboral en el que acredita su reclamo por despido injustificado dentro de la relación laboral que sostuvo con la moral demandada, así como el desarrollo del procedimiento laboral en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; por otra parte, se tuvo demostrado que la actora se desempeñaba como trabajadora y percibía su sueldo de nómina ante la empresa demandada, tal como se corrobora con la constancia laboral del catorce de junio de dos mil diecinueve, en donde aparece que su sueldo base era por la cantidad anteriormente señalada, además que se destacó como trabajadora bancaria al obtener el premio denominado “Círculo de Oro 2019”, por su alta productividad, y finalmente, que ella se encuentra afiliada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; derivándose de las anteriores

probanzas que las mismas no son aptas para tener demostrado los hechos que motivan los actos discriminatorios que la actora narró en su escrito de demanda, puesto que del contenido de tales medios de convicción no se advierte la existencia de los tratos discriminatorios originados por los comentarios que atribuye la accionante a cada uno de los jefes bancarios inmediatos durante el tiempo en que trabajaba para la moral demandada, ni mucho menos demuestra que del hecho del despido laboral tuviera como consecuencia esos actos discriminatorios que hace valer como hecho ilícito constitutivo de los daños morales de que se duele la apelante.----------

--- Asimismo, cabe hacer especial consideración en el sentido de que resulta inexacto que la moral demandada a través de su representante, trate de evadir la responsabilidad civil al momento de producir su contestación a la demanda, minimizando los supuestos hechos discriminatorios, cuando dicho representante sostiene que lo atribuido por la actora no son hechos propios y que más bien, se trata de conversaciones entre particulares, lo cual revela a criterio de la apelante, una postura de tolerancia por parte del apoderado bancario, al manifestar que los hechos se dieron entre particulares y que si en dado caso, fuese discriminación sería únicamente por su condición de ***** pero no por el hecho de ser *****, no obstante que el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán

considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores; toda vez que, adverso a lo sostenido por la apelante, se advierte que la parte actora no acredita fehacientemente la acción de responsabilidad civil derivado del daño moral a que alude, ya que si bien el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, cierto es también que al presente caso, resulta inaplicable dicha disposición que hace valer la disidente, ya que el referido precepto rige con relación a los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo, lo que esto último no es materia a dilucidar en el caso que se juzga, pues en la especie, ha quedado acreditada la representación de la moral demandada a través de su representante, Licenciado **********, y no por los señores **********, ********** y **********, quienes son funcionarios dentro de la institución bancaria demandada, y en todo caso, correspondió a la parte actora en términos de lo dispuesto por el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles, haberlos llamado como testigos al presente juicio, en virtud de haber sido los jefes de aquélla a fin de haber corroborado cada uno de los comentarios alusivos a los

actos de discriminación que transcribió la actora en los puntos 3, 4, 5 y 6 del capítulo de hechos de la demanda (fojas 06 a la 13 del expediente principal), respecto de los cuales afirma la apelante que le produjeron un sentimiento de marginación laboral en su perjuicio, lo que derivó el daño moral de que se duele la apelante durante el lapso en que ella se encontraba embarazada, así como después de su embarazo y lactancia y que propiciaron su despido laboral, sin embargo, como no los hizo llamar en la especie, es evidente que la actora no cumple con la carga que le correspondía de acreditar los hechos constitutivos de su acción, en los términos del artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles, es decir, los hechos relativos a la responsabilidad civil derivado del daño moral cuyo despido laboral atribuye a la persona jurídica demandada.----------

---- Tienen aplicación en apoyo a las anteriores consideraciones las tesis que a continuación se transcriben:----------

> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006733. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Civil. Tesis: 1a. CCXXX/2014 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 7, Junio de 2014, Tomo I, página 444. Tipo: Aislada, cuyo rubro es el siguiente: **"DAÑO MORAL. DE ACUERDO CON SU CONCEPCIÓN EN NUESTRA TRADICIÓN JURÍDICA, AQUÉL SE DETERMINA POR EL CARÁCTER EXTRA-PATRIMONIAL DE LA AFECTACIÓN.** Aunque existen diferentes corrientes de opinión en torno al concepto de daño moral, nuestra tradición jurídica se adhiere a aquella que considera que el daño moral se determina por el carácter extra-patrimonial de la afectación; la cual puede tratarse de la lesión a un derecho o a un simple bien o interés de carácter no pecuniario. En esos mismos términos, el artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal habla de afectaciones a los sentimientos, afectos, creencias,

decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien, en la consideración que tienen los demás sobre la persona. Así, la conceptualización del daño moral centra su objeto y contenido en los intereses no patrimoniales o espirituales que pueden verse afectados. En tal sentido, las angustias, las aflicciones, las humillaciones, el padecimiento o el dolor constituyen daños a la moral en tanto son afectaciones a intereses no patrimoniales".----------

---- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 167736. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Civil. Tesis: I.3o.C. J/56. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX, Marzo de 2009, página 2608. Tipo: Jurisprudencia, cuyo rubro es el siguiente: **"DAÑO MORAL. PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN RELATIVA (LEGISLACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL).** Mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y dos, se estableció por primera vez el concepto de daño moral en el artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal, como la alteración profunda que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás, producida por un hecho, actividad, conducta o comportamiento ilícitos. Los tratadistas conciben el daño moral como la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor notable en la vida del hombre, como son la paz, la tranquilidad del espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor, entre otros. Sobre esa base, para que sea procedente la acción de daño moral, es menester que el actor demuestre los siguientes elementos: a) la existencia de un hecho o conducta ilícita provocada por una persona denominada autora; b) que ese hecho o conducta ilícita produzca afectación a una determinada persona, en cualquiera de los bienes que a título ejemplificativo tutela el artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal; y, c) que haya una relación de causalidad adecuada entre el hecho antijurídico y el daño".----------

---- Resulta inoperante el sexto concepto de agravio, ya que la apelante controvierte lo argumentado por el juzgador al momento

en que éste realiza la valoración de la instrumental de actuaciones y la prueba confesional y declaración de parte de la actora, en el sentido de que esta última se le reinstaló de nueva cuenta a su fuente de trabajo, no obstante que la actora al momento de desahogar la prueba confesional y declaración de parte a su cargo, que tuvieron verificativo el diecinueve de enero de dos mil veintiuno, según diligencias del nueve de diciembre de dos mil veinte, y diecinueve de enero de dos mil veintiuno, mismas que quedaron videograbadas en el sistema de medios del Tribunal Electrónico (fojas 332 y 420 Tomo II del expediente principal), advirtiéndose que ella negó dichos acontecimientos como aduce la inconforme, sin embargo, cabe decir que lo considerado por el juez en el sentido de que se reinstaló a la actora a su área de trabajo, constituye esto último un elemento ajeno a la acreditación de la acción de responsabilidad civil, siendo que el tema relativo a la reinstalación del trabajo de la actora corresponde a la materia laboral que en su caso, deberá ser dilucidado por la Junta Especial número 39 de la Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en Tampico, Tamaulipas, en donde se debate dicha controversia planteada por la apelante en contra de la moral demandada, según escrito de demanda laboral que interpuso ante dicha Autoridad en Materia Laboral, la accionante ***** ****** *****, en contra de **********, así como la copia certificada de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones celebrada ante dicha Junta Especial número 39 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, el trece de agosto de dos mil

diecinueve (fojas 68 a la a la 76 del expediente principal y fojas 436 a la 439 del Tomo II del expediente principal).----------

---- Que resulta fundado pero inoperante el séptimo y décimo concepto de agravio, ya que si bien el juzgador estuvo obligado a resolver la controversia con perspectiva de género, cierto es que esta Sala Colegiada advierte que el solo hecho de que la parte actora tenga la condición de *****, ello no implica necesariamente vulnerabilidad, puesto que de los preceptos aplicables al caso concreto derivados de la legislación sustantiva y adjetiva civil, no se advierte que encierren un impacto distinto en la vida de *****es y hombres, además que tampoco se advierte alguna situación que provoque desequilibrio entre las partes y sobretodo, alguna conducta discriminatoria en contra de la parte actora, ya que al analizarse las constancias de autos, no se advierte la existencia de categorías sospechosas que permitan encontrar condiciones de desigualdad, al poder advertir que materialmente la accionante no ha quedado limitada en su oportunidad de ofrecimiento de pruebas respecto a los hechos controvertidos y sujetos a comprobación, más aún que la actora no demuestra los daños morales relativos a los actos discriminatorios que en su concepto deriva por su condición de *****, así como por el estado de embarazo que tenía y la lactancia, de tal manera que dieran cuenta de un desequilibrio entre las partes en controversia, puesto que a la actora correspondía la carga de probar en términos de lo dispuesto por el artículo 273 del Código de Procedimientos Civiles,

los elementos constitutivos de la acción de responsabilidad civil de que se trata, como ya se dijo anteriormente.----------

---- Bajo las consideraciones apuntadas, procede resolver el presente recurso de apelación, y con base en el artículo 926 del Código de Procedimientos Civiles, deberá confirmarse la sentencia definitiva del uno de marzo de dos mil veintiuno, dictada por el Juez Segundo de Primera Instancia Civil del Segundo Distrito Judicial, con residencia en la ciudad y puerto de Altamira, Tamaulipas.----------

---- En atención a que se ejercitó una acción de condena y la sentencia le fue adversa a la parte actora en términos del artículo 139 del Código de Procedimientos Civiles, se le condena al pago de los gastos y costas en ambas instancias.----------

---- Por lo expuesto y fundado en los artículos 926, 927, 932, 947 y 949, del Código de Procedimientos Civiles, se resuelve:----------

--- PRIMERO.- Han resultado infundados los conceptos de agravio expresados por la parte actora contra la sentencia definitiva del uno de marzo de dos mil veintiuno, dictada por el Juez Segundo de Primera Instancia Civil del Segundo Distrito Judicial, con residencia en la ciudad y puerto de Altamira, Tamaulipas, en los autos del expediente 326/2020, relativo al Juicio Ordinario Civil sobre Responsabilidad Civil promovido por ***** ****** ***** en contra de **********, **********.----------

--- SEGUNDO.- Se confirma la sentencia de primera instancia a que se alude en el punto resolutivo anterior.----------

--- TERCERO.- Se condena a la parte actora al pago de costas en ambas instancias, en virtud de haberle recaído dos sentencias substancialmente coincidentes, como consecuencia de haberse resuelto sobre una acción de condena.----------

--- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE.- Con testimonio de la presente resolución devuélvase el expediente al Juzgado de origen y en su oportunidad archívese el toca como asunto debidamente concluido.----------

--- Así, lo resolvió esta Segunda Sala Colegiada en Materias Civil y Familiar del Supremo Tribunal de Justicia en el Estado, por unanimidad de votos de los Magistrados **Omeheira López Reyna, Alejandro Alberto Salinas Martínez y Mauricio Guerra Martínez,** siendo Presidenta la primera y ponente el tercero de los nombrados, quienes firman con la Licenciada Sandra Araceli Elías Domínguez, Secretaria de Acuerdos que autoriza y da fe.----------

Lic. Omeheira López Reyna.
Magistrada Presidente

Lic. Alejandro Alberto Salinas Martínez.
Magistrado

Lic. Mauricio Guerra Martínez.
Magistrado Ponente

Lic. Sandra Araceli Elías Domínguez.
Secretaria de Acuerdos.

--- En seguida se publica en lista de acuerdos. Conste.------- L'OLR/L'AASM/L'MGM/L'SAED/L'MLT/msp.

El Licenciado MANUEL LOPEZ TREJO, Secretario Proyectista, adscrito a la SEGUNDA SALA COLEGIADA CIVIL, hago constar y certifico que este documento corresponde a una versión pública de la resolución (número 358) dictada el (JUEVES, 9 DE DICIEMBRE DE 2021) por el MAGISTRADO MAURICIO GUERRA MARTÍNEZ, constante de (120) fojas útiles. Versión pública a la que de conformidad con lo previsto en los artículos 3 fracciones XVIII, XXII, y XXXVI; 102, 110 fracción III; 113, 115, 117, 120 y 126 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, y trigésimo octavo, de los Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas; se suprimieron: (el nombre de las partes, el de sus representantes legales, género de la actora, relación familiar que afecta intimidad de la parte actora, relación laboral que afecta intimidad del demandado) información que se considera legalmente como (confidencial, sensible o reservada) por actualizarse lo señalado en los supuestos normativos en cita. Conste.

Documento en el que de conformidad con lo previsto en los artículos 3 fracciones XVIII, XXII, y XXXVI; 102, 110 fracción III; 113, 115, 117, 120 y 126 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, se suprimió la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en el ordenamiento mencionado.

Versión pública aprobada en la Primera Sesión Ordinaria del ejercicio 2022 del Comité de Transparencia del Poder Judicial del Estado, celebrada el 26 de enero de 2022.