

Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación

Comité Ejecutivo Nacional
2023 - 2029



Contactanos



Zacahuitzco Número 50,
Colonia María del Carmen, Alcaldía, Benito
Juárez, Ciudad de México, Código Postal
03540



boletin@app.pjfsindicato.org.mx



55-5532-1422
55-5532-0303



SEPTIEMBRE 2023

En este número

- 1 Bienvenida, búscanos en redes sociales
- 1 **TEMA: Discriminación**
- 2 Comunicados Importantes
- 3 **Datos curiosos:** ¿Quiénes fueron Fulano, Mengano, Zutano y Perengano que tan nombrados son? y El origen del Nylon a más de 90 años de su creación.
- 4 **¿Qué hacer?:** Protocolos de prevención Contra la Discriminación
- 5 **Temas de Impacto e Interés Actual:** Discriminación Familiar en el ingreso o promoción de plazas en el Poder Judicial de la Federación
- 8 **Salud mental:** Efectos psicológicos de la discriminación
- 9 **Cultura General:** Discriminación desde los Pueblos en su mayor expresión
- 11 **Cultura: Mujeres Destacadas:** ¿Quién fue Joan Ruth Bader Ginsburg?
- 12 **Ambientes laborales dañinos:** Discriminación laboral: causas, tipos y prevención
- 13 **Renovación de Comité Ejecutivo Local:**
 - * Renovación del CEL de la Sección 32 en Salina Cruz, Oaxaca
 - * Renovación del CEL de la Sección 37 en Mérida, Yucatán
 - * Renovación del CEL de la Sección 51 en Xalapa, Veracruz
- 16 **Eventos Especiales:**
 - * Entrega de Reconocimientos por el 25 Aniversario de la Defensoría Pública en la Sección 8 en Guanajuato, Guanajuato
 - * Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 12 en Tampico, Tamaulipas
 - * Inauguración de Área de café y alimentos SIUROB en la Sección 10 en Querétaro
 - * Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 30 en Apizaco, Tlaxcala
 - * Celebración para mamás y papás Sección 48 en Cd. Nezahualcóyotl, Estado de México
 - * Entrega de Auto del evento para los papás de la Sección 34 en Villahermosa, Tabasco
 - * Celebración para mamás y papás Sección 38 en Tapachula, Chiapas
 - * Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 5 en Aguascalientes, Aguascalientes
 - * Reunión en la Cámara con Diputados del Congreso de la Unión.
 - * Resolución del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU contra el Estado Mexicano, en la Casa de Cultura de Querétaro
 - * Inicio de Licenciatura en línea por el Instituto Nacional de Estudios Superiores en Derecho Penal (INDEPAC)
- 27 Acontecimientos importantes por venir

Bienvenido a nuestro Boletín de Septiembre

Nuestro boletín tiene la finalidad de proporcionar información del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, que pueda ser necesaria, para la mejor comprensión de lo que se hace en nuestra organización.

Este boletín lleva la finalidad de reforzar nuestro sentido de pertenencia al gremio sindical y el de fortalecer el conocimiento de los derechos, la ética y la moral de todos los compañeros y compañeras de esta gran Institución.

La información que se proporciona requiere de la participación de todos y todas, desde noticias, proyectos, temas de interés, cursos, enlaces, etc., que nos permita una mirada más clara sobre cómo funciona nuestra institución, nuestros derechos y la importancia del papel que desempeñamos en la impartición de justicia.

En el Sindicato de los Trabajadores del Poder Judicial de la Federación estamos para servirte, apoyarte presencial y virtualmente; y darte la mejor orientación posible, sobre todo lo que es de tu interés como trabajador.

Búscanos en las Redes Sociales

Clikea en los símbolos



Este mes el tema será → Discriminación

En este número estaremos presentando algunos artículos relacionados con la Discriminación; definida como el “trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social”, y queremos mostrarte cuán profunda puede ser.

Como sindicato, queremos que se visibilicen los problemas que eventualmente enfrentamos los trabajadores en situaciones de discriminación y que más de una vez nos encontramos indefensos ante la indiferencia de Titulares y Compañeros, que agravan nuestra estabilidad emocional y por tanto se va demeritando nuestro rendimiento.

Todos los desequilibrios emocionales causados por la Discriminación afectarán directa e indirectamente nuestro trabajo y carrera profesional. Por lo que este número te ofrecerá reflexiones, recomendaciones e información útil para combatir las prácticas discriminatorias en nuestra Institución.



Comunicados Importantes

Conoce:



- ☞ **Sistema de Listas de Acceso y Promoción en la Carrera Judicial.** ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma, adiciona y deroga el que reglamenta la Carrera Judicial, en relación con el **Sistema de Listas de Acceso y Promoción a la Carrera Judicial y los concursos de oposición.**

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Oficio** por el que el CEN externa al Diputado Federal Erasmo González Robledo, Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública, la preocupación **por la discusión y aprobación del Presupuesto 2024.**

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **LINEAMIENTOS** por los que se establece el procedimiento para el **otorgamiento de licencias con goce de sueldo**, por concepto de **fallecimiento de familiares**, a favor de las personas servidoras públicas a cargo del consejo de la judicatura federal:

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Circular Liquidación Anual del FONAC - 2023**

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Circular DGRH/28/2023**, por el que se aprueban los **“Lineamientos para Autorizar Días Económicos a las Personas Servidoras Públicas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal**

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Lineamientos para “Autorizar Días Económicos a las Personas Servidoras Públicas”** a cargo del Consejo de la Judicatura Federal

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Lineamientos del “Programa Anual Preventivo de Salud”** que Regulan el beneficio económico que se otorga a las personas servidoras públicas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Formato de Reembolso del “Programa Anual Preventivo de Salud”** que Regulan el beneficio económico que se otorga a las personas servidoras públicas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Oficio Apoyo de anteojos o lentes graduados** que proporciona la Institución

- ☞ Consulta el siguiente [enlace](#)



¿Quiénes fueron Fulano, Mengano, Zutano y Perengano que tan nombrados son?

Datos curiosos

El origen del Nylon a más de 90 años de su creación

Realmente **Fulano, Mengano, Zutano y Perengano** no existieron o al menos no hay hecho histórico alguno cuyos personajes llevaran estos nombres.

Se trata de **cuatro formas gramaticales** que se utilizan para aludir a alguien del que no se sabe su nombre o no se quiere decir por cualquier motivo.

La palabra fulano proviene del árabe **fulān** que quiere decir "persona cualquiera" y es el más utilizado de los cuatro, siendo el más socorrido a la hora de echar mano de algún ejemplo:

* "Ha venido un fulano preguntando por ti" o

* "Le pondrán una placa conmemorativa que dirá 'aquí descansa fulano de tal'".

Mengano también proviene del árabe: **man kān**, cuyo significado es "quien sea" y suele utilizarse (en la mayoría de las ocasiones) en segundo lugar y acompañado de fulano y/o zutano:

* "A fulano y mengano se les va a caer el pelo".



Zutano proviene de **citano** y éste, muy posiblemente, de la palabra latina **scitānus**, que significa "sabido". No se sabe bien por qué se añadió a la coletilla, pero en algunas ocasiones también se coloca en segunda posición, tras fulano.

Perengano es una palabra más reciente y la de menos uso de todas ellas. No se han encontrado raíces en otras palabras antiguas y/o de otros idiomas, lo que hace pensar que puede ser una combinación que se realizó del apellido Pérez con la palabra mengano.

Estas cuatro palabras también tienen su **variante al femenino**:

* **fulana, mengana, zutana y perengana** aunque la primera se suele utilizar para calificar despectivamente a una mujer cuando alguien se quiere referir a ella como prostituta:

* "*finalmente resultó ser una fulana*".

También es muy común utilizar las palabras **en modo diminutivo**:

fulanito, menganita, zutanito, perenganita y/o acompañados de un "apellido" figurado: Fulano de tal, Menganita de cual...



Curiosidad que forma parte del libro "Vuelve el listo que todo lo sabe" de Alfred López.

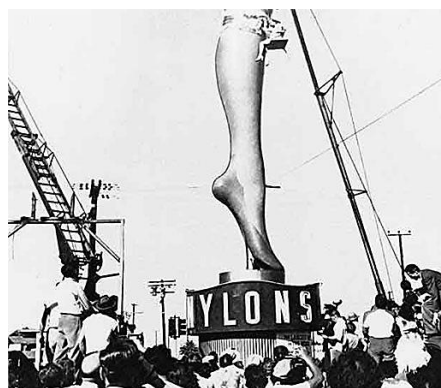
Fuente: <https://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/quienes-fueron-fulano-mengano-zutano-y-perengano/>

Existen productos cuyo uso por generaciones provoca que olvidemos sus orígenes y las innovaciones que llegaron a ser al momento de su creación.

Tal es el caso de **la primera fibra textil sintética**, mejor conocida como **Nylon**, la cual tuvo sus orígenes en **1930**, y que en su momento fue un parteaguas para diversas industrias, principalmente la del vestido y después en sectores como el bélico.

Este descubrimiento se adjudica al científico Wallace Hume Carothers, quien a principios de la década de los 30 inició un programa de investigación en química básica orgánica para la empresa **Du Pont**.

Carothers y sus colaboradores se centraron en el estudio de la composición de **polímeros naturales, tales como la celulosa, la seda y el caucho**, con la idea de producir materiales sintéticos parecidos a estos.



En un principio Wallace Hume Carothers fue quien patentó este descubrimiento, pero a su muerte, la empresa Du Pont conservó la patente.

Así, los laboratorios Du Pont produjeron esta fibra sintética fuerte y elástica, que reemplazaría en parte a la seda y el rayón.

De hecho este desarrollo, fue el patrón de investigación que utilizó Du Pont durante los siguientes 60 años en la historia de la empresa.

Con este descubrimiento, se revolucionó en 1938 el **mercado de las medias de Nylon**, de las cuales se inició su producción comercial en 1939.

En cuanto al polémico nombre del producto existen numerosas versiones.

La más conocida refiere a que la investigación de este polímero se estaba realizando al mismo tiempo en dos países; en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos y en Londres, Inglaterra, por lo que se utilizaron las iniciales de ambas ciudades **NY/LON** para su denominación.

Otra versión sugiere que el nombre en un principio sería "no-run", indicando que las medias hechas con este material no se rompían tan fácilmente, pero por razones jurídicas fue cambiado a Nylon.

Aún sin saber concretamente qué fue lo que originó este nombre, el Nylon es conocido a nivel mundial y forma parte de la vida cotidiana actualmente de manera que pocos conocen su historia.

Fuente: <https://www.dineroenimagen.com/2015-02-28/51681>



Protocolos de prevención Contra la Discriminación



¿Qué hacer?

Es importante saber **qué hacer** en casos de discriminación, por ello nos hemos dado a la tarea de proporcionarte la mayor información respecto de los protocolos emitidos por las Instituciones Gubernamentales para tu mejor defensa.

Por principio, debes conocer que la **Convención Interamericana contra el Racismo, la discriminación Racial y Formas conexas de Intolerancia** (multilateral, 2013) vigente, en su **artículo 1** señala: “Discriminación racial es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. -La discriminación racial puede estar basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico”. → **conoce documento de la Convención** → [Enlace](#)

Es por ello, que el Estado Mexicano, como Estado parte firmante del Tratado Internacional está obligado a emitir protocolos relacionados con el tema de la Discriminación al interior de las Instituciones Gubernamentales para hacer frente a las necesidades reales que imperan en nuestro país.

Por lo que, en esta sección de **¿qué hacer?**, te compartiremos diversos protocolos que se han emitido, en acatamiento a las leyes internacionales que obligan a nuestro país a elaborarlos, para garantizar los Derechos Humanos de todo mexicano e incluso de todo extranjero que se encuentre en nuestro territorio.

* Comenzaremos por compartirte sobre el protocolo expedido por el **Gobierno del Estado** que en conjunto con la **Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Gobernación y del Consejo Nacional para prevenir la Discriminación**, a través de la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 17 de julio de 2017, el **Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en atención de presuntos actos de discriminación**.

Con este protocolo se fortalece el mensaje de “no tolerancia” a conductas que vulneren el valor de igualdad y no discriminación en el interior de la Administración Pública Federal y te proporcionamos el enlace para que conozcas el protocolo emitido → [Enlace](#).

* Asimismo, **los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación**, emitieron un **Protocolo que tiene por objeto establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación en las Dependencias y Entidades**. Por tanto, el Comité y las personas Asesoras deben ejecutar las acciones señaladas en el párrafo anterior con independencia de las establecidas en el procedimiento de queja a que se refieren los **artículos 43 al 79 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**; y te proporcionamos el enlace para que conozcas el protocolo emitido → [Enlace](#).

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (**COPRED**), organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México (**SIBISO**) emitió el **Protocolo para Prevenir y Atender casos de Discriminación y Violencia en razón de Género en los espacios Laborales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México COPRED**. y te proporcionamos el enlace para que conozcas el protocolo emitido → [Enlace](#)

La Constitución y los tratados internacionales establecen que toda persona, sin distinción, debe poder acceder a la justicia cuando considera que se le ha violado algún derecho. Sin embargo, en la práctica existen ciertos colectivos o grupos sociales que no tienen la posibilidad de ejercer ese derecho en la misma forma que el resto de la población, debido a la discriminación de la que han sido objeto históricamente. Por ejemplo, los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas, las personas migrantes, las mujeres, la población LGBTQ+, entre otros.

Considerando esto, la SCJN ha tomado distintas medidas. Una de ellas es la elaboración de los **Protocolos de actuación para quienes imparten justicia**, los cuales tienen como finalidad orientar a quienes imparten justicia sobre las particularidades, principios y estándares que deben observar cuando resuelven casos en los que se ven involucradas personas de determinados colectivos sociales, o bien, en aquellos asuntos que se refieren a hechos como la tortura y malos tratos o la implementación de proyectos de desarrollo e infraestructura. Por lo que los protocolos expedidos son herramientas para garantizar que todas las personas accedan a la justicia en forma plena y en condiciones de igualdad.



Para ello te compartimos los protocolos expedidos por la SCJN en razón de Discriminación y sus enlaces:

- Para juzgar con perspectiva de género → [Enlace](#)
- En casos que involucren a personas migrantes y sujetas de protección internacional → [Enlace](#)
- Protocolo para juzgar con perspectiva de Infancia y Adolescencia → [Enlace](#)
- Para juzgar en casos que involucren derechos de personas con discapacidad → [Enlace](#)
- Protocolo para juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades indígenas → [Enlace](#)
- Para Juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales → [Enlace](#)
- Para juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades afrodescendientes y afromexicanas → [Enlace](#)
- 6 protocolos de actuación para quienes imparten justicia en sistema de escritura Braille → [Enlace](#)

Por último, te invitamos a conocer **el libro “Discriminación piezas para armar”** emitido bajo la Coordinación de la Dra. Ana María Ibarra Olguín Directora General del Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN. Temas como – La discriminación indirecta/Pilar Beltrán Cerdán - La prueba de la discriminación/Ana María Ibarra Olguín – La reparación de la discriminación normativa como reto constitucional complejo/Markus González Beilfuss entre otros. → [Enlace](#)



Discriminación Familiar en el ingreso o promoción de plazas en el Poder Judicial de la Federación



Temas de Impacto e interés Actual

Comencemos por **definir lo que significa el nepotismo**.

En el Diccionario Jurídico Mexicano, se establece que: **“Cometerá nepotismo el servidor público que, valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión, directa o indirectamente, designe, nombre o intervenga para que se contrate como personal de confianza, de estructura, de base o por honorarios en el ente público en que ejerza sus funciones, a personas con las que tenga lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato”**. Es decir que, el **nepotismo** es la mala práctica de un servidor público que, tiene cierto nivel de poder de mandato **para privilegiar el otorgamiento de nombramientos en cargos de mando medio y altos mandos, en cargos o puestos de ese tipo, sólo a familiares o amigos sin considerar otros méritos**.

Esto **constituye una forma de corrupción** que atenta contra el derecho humano y fundamental de acceder al servicio público basados en una competencia injusta que no se basa en una sólida formación profesional, que, además **ataca sistemas como la meritocracia gubernamental** que selecciona a la persona servidora pública, de acuerdo a su condición como poseedora de las mejores capacidades, tanto propias como profesionales, para desempeñar un cargo, en el que se reflejen sus cualidades éticas, así como su trayectoria personal íntegra.

También es cierto que, en el Poder Judicial Federal **existen buenos juzgadores que han enaltecido a esta Institución**, y que tienen un común denominador, **(la capacidad jurídica en el desempeño de la función, y su calidad humana** en la administración del órgano jurisdiccional a su cargo), virtudes que pueden llegarse a olvidar debido a los nefastos errores cometidos por algunos pocos, que infortunadamente se han corrompido y que por desgracia siempre han existido dejado su huella en el andar organizacional.

Lo anterior que motivó la promoción y combate de estas malas prácticas al interior de nuestra Institución, en cuanto al hábito constante de los **nombramientos cruzados** de subordinados jerárquicos (que cuentan con algún tipo de parentesco, amistad o relación afectiva) con magistradas y magistrados de circuito, así como con juezas y jueces de distrito; y desde luego con algún titular en áreas administrativas del propio Consejo; ocasionando que, actualmente, en la selección de aspirantes tanto de nuevo ingreso, como de aquellos que aspiran a una promoción de puesto o de cargo, se vean delimitados en función del **ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma, adiciona y deroga el similar que implementa el Plan Integral de Combate al Nepotismo; y fortalece el funcionamiento del Instituto de la Judicatura como Escuela Judicial**. → [Enlace](#) Instrumento normativo que regula y pretende combatir el nepotismo dentro de nuestra Institución, publicado el **24 de agosto de 2021**. **Acuerdo derogado anterior** → [Enlace](#)

Este instrumento pormenoriza el renombramiento de las plazas existentes, sus funciones, su permanencia sobre la inamovilidad del personal secretarial, o de libre designación, de la actualización continua de conocimientos mediante exámenes periódicos, como una pretendida garantía de calidad en la prestación del servicio público y particularmente del Comité de Integridad que se encarga

de emitir opiniones al intentar emitir un nombramiento que tuviese algún tipo de parentesco, amistad o relación afectiva con algún tomador de decisiones judiciales.

Así como la **nueva política** de adscripciones a Titulares, el **Buzón electrónico** mediante el cual se pueden presentar **denuncias en casos de nepotismo**, y el tan polémico **Padrón de Relaciones Familiares** (por afinidad, y consanguinidad hasta el quinto grado tanto en línea recta ascendente o descendente, como colateral), que deberá ser **refrendado cada seis meses**, como **herramienta de legitimación del Poder Judicial de la Federación y de fortalecimiento de la carrera judicial**, en aras de preservar los principios constitucionales bajo los cuales debe regirse, con el objetivo de redefinir tipos administrativos, como el nepotismo y los nombramientos cruzados de subordinados jerárquicos de las personas titulares de los órganos jurisdiccionales, con la obligación de que “en cualquier categoría se exigirá que se declaren otras relaciones de pareja, concubinato, sociedad de convivencia y análogas que pudieran actualizar la misma razón”.

Sin embargo, y muy a pesar de todas estas herramientas para combatir el nepotismo, perviven dos vertientes muy importantes:

1. La innegable existencia de un **Déficit Meritocrático** en quienes participan en el desempeño de la función jurisdiccional federal en la que incluso, esa deficiencia se vio materializada con más ahínco a nivel horizontal, tratándose tanto de **personal operativo** (oficiales judiciales, oficiales administrativos) y **jurídico** (Actuarios y Secretarios)
2. La **Discriminación Familiar**, al emitir opiniones por parte del **Comité de Integridad** para la “no contratación” para nuevos ingresos o bien para cambios incluso de adscripción, en los que se proponían cargos que no requerían cubrir con un perfil para carrera judicial como en el caso de Oficiales de Servicios y Mantenimiento (actualmente Técnicos de Servicio “B” y similares), indicando que no se autorizan para efecto de prevenir cualquier potencial **conflicto de interés** en las contrataciones (debido al parentesco) o de familiares que, en algunos casos, además, ya no se encuentran activos en la Institución hace más de 5 años atrás.

Cabe señalar además, que **se omitieron** de las nuevas disposiciones de contratación, **la aplicación de pruebas psicométricas de personalidad o proyectivas**.

Dichas pruebas arrojan indicadores que pueden determinar la **“No recomendación a su ingreso”**, exámenes que sirven como un elemento objetivo más para determinar si el candidato es psicológicamente, apto o no para el puesto al que se postula.

Estos exámenes sí se aplican actualmente **al personal** las Oficinas de Correspondencia Común y en algunos, para Trabajadores de SISE que **aprobaron previamente los exámenes de conocimiento**.

Sin embargo estos exámenes **no se aplican** en los procesos de selección **de Jueces y de Magistrados**, los cuales deberían aplicarse como Controles de selectividad de datos objetivos para su ingreso y permanencia en el Poder Judicial de la Federación.



Porque necesariamente debe existir en cualquier servidor que aspire a la Carrera Judicial, habilidades **tanto técnicas como éticas**; esto es, no se trata de ser sólo un experto en Derecho, sino que además se constituya una persona honrada, de buena moral, para que la actividad judicial funcione y resuelva los problemas jurídicos de manera adecuada, ética y profesionalmente, tanto en la emisión de sentencias, como en la colaboración con el personal con el que labora.

No obstante que para acceder a algún puesto o cargo dentro de la Carrera Judicial es preciso cubrir un perfil técnico profesional específico, ciertamente, **se ha prescindido de un filtro óptimo** para la contratación de nuevo personal, mediante pruebas psicológicas, que, hablando de nepotismo, una de las consecuencias de éste, es que hoy en día **se encuentren personalidades dañinas, tóxicas y abusivas en puestos de mando**, potencializando el **Acoso y el Abuso Laboral y Sexual** sobre los servidores y servidoras públicas de esta Institución.

Suscitando situaciones de violencia, acoso y abusos tanto de titulares hacia servidores públicos, como entre pares; además de **injusticias y discriminación** hacia aquellos que trabajan como soldados incansables y por otro lado, se les privilegia a aquellos que se encuentran en los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas siendo impuestos por nepotismo por Funcionarios que, pese a múltiples denuncias, no son sancionados ejemplarmente.

Aunado a que, en muchas ocasiones, se pasa por alto la capacidad real en la función, **limitándose al cumplimiento de la exigencia formal**, dejando a la **complicidad en ambas partes**, a que con el paso de los años exista la probabilidad que se aprenda a realizarla, desde luego, con el **trato diferenciado y reparto de trabajo inequitativo**, lo que actualmente se conoce como corrupción, en cuanto a **que se acepta un puesto para el que no se está capacitado (simulación)**, inclusive se heredan, al dejar la adscripción y el nuevo acepta esta situación incorrecta.

Desde este pequeño espacio pretendemos visibilizar el gran problema de **Discriminación familiar** que, está resultando de la interpretación errónea del Acuerdo que implementa el Plan Integral de Combate al Nepotismo, debido a que, si bien el nepotismo básicamente resulta de la imposición de (amigos, familiares, conocidos) de algunos Funcionarios faltos de ética y pravedad (corrupción, iniquidad, inmoralidad), en su condición de poder, **lo cierto es que existen parientes familiares** de servidores o funcionarios públicos que no necesariamente guardan relación con el Titular y **que si cumplen con los perfiles profesionales**, que bien pueden contribuir al crecimiento de nuestra Institución, **que están siendo discriminados tan solo por tener algún vínculo familiar** y que se le niega el ingreso o la promoción **de manera discriminatoria** negándoles la oportunidad.

Deben revisarse los alcances de las opiniones del Comité de Integridad y los criterios que los Titulares ejercen al recibirlas. Establecer una regulación clara con relación al **“conflicto de intereses”**; toda vez que se están afectando aquellos puestos que, incluso no están considerados dentro de la Carrera Judicial.

ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y adiciona el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, en relación con el funcionamiento del Comité de Integridad → [Enlace](#) publicado en el D.O.F. el 13 de septiembre de 2022.

En particular el **Artículo 65 Quater**. El Comité de Integridad tendrá las siguientes **atribuciones**:

1. Verificar que se haya efectuado un proceso de selección transparente **de acuerdo con el cargo**, empleo o comisión que ocupará la persona propuesta en el Poder Judicial de la Federación, **a fin de determinar si se produce o no un potencial o real conflicto de interés**, o si pone en riesgo el derecho de acceder a cargos públicos en condiciones de igualdad;

Existe un conflicto de intereses cuando se produce una confrontación entre el interés público y los intereses privados del “funcionario”, es decir, **cuando este tiene intereses personales que podrían influir indebidamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades**. Y en el **Artículo 3, fracción VI Ley General de Responsabilidades Administrativas** dice: Se entiende por conflicto de interés: **“La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios”**.

El CJF lo define como: El **conflicto de interés** es aquella **situación en la que el juicio de la persona está indebidamente influenciado** por sus intereses particulares, los cuales frecuentemente son de tipo económico o personal, contraponiéndose a los de la institución en la que se desempeña como servidor público, afectando la integridad de sus decisiones y el predominio del interés público.

Además de clasificarlo de la siguiente manera:

Tipos de Conflicto de Interés		
Real	Aparente	Potencial
Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, que puede influir de manera indebida en el ejercicio de sus atribuciones así como en el cumplimiento de sus responsabilidades.	Existe la aparencia de que los intereses privados de un servidor público son susceptibles de sospechas porque pueden influir indebidamente en el desempeño del encargo <i> aunque realmente no sea el caso</i> .	Se actualiza cuando un servidor público tiene intereses privados susceptibles de provocar que, en el futuro, éste incurra en un conflicto de interés real.

Sin embargo, el principal problema es: **¿cómo pueden medir la indebida influencia de la persona a contratar, con el desempeño del Titular?** Y en función de esa medición, ¿cómo es que el Comité de Integridad emite con la completa convicción, la opinión de **“No recomendación a su ingreso” por un conflicto de intereses?** Si ser pariente, amigo o conocido **no es necesariamente o a través de éste**, un motivo de influencia en el desempeño del cargo de un Titular. **Tendría que firmarse una declaración de confidencialidad** mediante la cual **“el titular” aceptara que, de contratarse a esa persona, se vería comprometida su integridad** en los asuntos bajo su Cargo, **como en el caso de los Impedimentos en un órgano jurisdiccional**.

Muchos son los casos que este Sindicato atiende, de nuestros compañeros agremiados relativos a la **Discriminación familiar** que están sufriendo; como cuando a un matrimonio con muchos años de servicios se le impide el Acceso a la promoción por causa de su vinculación familiar, que si bien tampoco guardan relación de parentesco con el Titular, **el Consejo no ofrece una alternativa de promoción en algún otro órgano por méritos propios** de aquél que desea escalar y obtener mejores ingresos para su familia y así, **decenas de testimonios que están engrosando los motivos suficientes para acreditar esta Discriminación familiar**, inclusive



hasta tomar la decisión de divorciarse para poder superarse profesionalmente, lo que consecuentemente lacera la relación del PJF con sus empleados más leales y fieles a los objetivos de la Institución, que poseen fuertes sentimientos de responsabilidad, cuidado y vinculación; y, que se les está dejando desprotegidos.

Asimismo, ante la nueva normativa publicada en el D.O.F. el 18 de agosto de 2023, **ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma, adiciona y deroga el que reglamenta la Carrera Judicial, en relación con el Sistema de Listas de Acceso y Promoción a la Carrera Judicial y los concursos de oposición** → **Enlace** nos encontramos que en este último Acuerdo expedido, tampoco se consideran las **pruebas psicométricas de personalidad o proyectivas** que resultan necesarias como parte fundamental de un **Control de Confianza**. → **Enlace**

Si bien estas evaluaciones se componen de elementos que se consideran razonables, para lograr el imperativo de **contar con mecanismos eficientes de depuración de los funcionarios que se apartan de los principios éticos y que ensucian y dañan a nuestra ilustre institución**, lo cierto es que esta medida **no tiene como fin menoscabar sus derechos**, sino, **todo lo contrario**, se estarían utilizando **criterios clasificatorios legítimos** al tomar en consideración las características del entorno social y económico del trabajador para no medir a todos bajo los mismos parámetros.

Además de que estos exámenes no resultan inconstitucionales, en la medida en que precisamente al tomar en consideración el entorno que rodea a cada uno de los **trabajadores o funcionarios sujetos a las evaluaciones, así como sus características psíquicas y psicológicas** se asegura que se tomen en cuenta los factores de carácter, personalidad y sus alcances con la finalidad de lograr una evaluación integral e individual, tanto profesional como ética.

Con ello, **no se trata de poner en duda la dignidad de los juzgadores ni de quienes toman las decisiones** en el Poder Judicial de la Federación, ni de aquellos que aspiran ingresar a éste, o promoverse a otro cargo; por el contrario, **se busca garantizar** que todos los servidores públicos que conformamos esta insigne Institución **cumplamos a cabalidad, con las exigencias del cargo o puesto** al que se aspira; toda vez que estas evaluaciones, revelan **parámetros que permitan certificarlos como individuos aptos para las tareas encomendadas**; lo que se pretende es **combatir la corrupción y tener gente íntegra y honesta en nuestra Institución**, de ahí que resulta válido o razonable que, mediante estas pruebas psicométricas de personalidad o proyectivas se tomen como parámetro para medir la honestidad de una persona, como elemento indispensable a valorarse, dentro de muchos otros en el proceso de evaluación.

Si bien tenemos un problema de **nepotismo en la Institución** que se intenta combatir, lo es también que, **resulta necesaria la revisión de la normativa actual**, en la que **no se está considerando la discriminación familiar** para el ingreso y promoción de compañeros que se esmeran por cumplir con los exámenes, cursos y preparación profesional, que sin duda es indispensable y más que necesaria, empero también lo es que, se requiere regular la **“medición de la indebida influencia de la persona a contratar, con el desempeño del Titular”** que se emite a través del Comité de Integridad del PJF y que **está causando conflicto** al momento de considerar a un candidato para alguna vacante. Al igual **que es**

conveniente establecer los exámenes psicométricos que coadyuven en la **mejor evaluación de trabajadores y funcionarios** que pretendan cumplir con honestidad y ética nuestros valores Institucionales y ejercer la impartición de justicia como nos es imperioso.

Compartimos un **testimonio de un trabajador** que ha sido objeto de **Discriminación Familiar** en nuestra Institución.

A quien corresponda:

El suscrito Gabriel Ibarra Santoyo con número de expediente personal 94933, soy miembro del Poder Judicial de la Federación desde octubre de 2013, por este medio quiero compartir mi experiencia en cuanto al obstáculo para poder ascender en el Juzgado de Distrito en el que laboro.

Debo decir que no tengo familiares Jueces ni Magistrados ni ningún mando alto dentro del Poder Judicial de la Federación.

Actualmente ostento el cargo de oficial judicial "C" en un Juzgado de Distrito, desde el 2016 sostengo una relación de matrimonio con una servidora pública también adscrita al juzgado en el que laboro, tenemos dos hijos de 4 y 3 años de edad.

Conoci a mi ahora esposa hasta después que ingresé a laborar en el órgano en el que actualmente estoy adscrito.

Asimismo, antes de la entrada en vigor del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que implementa el Plan Integral de Combate al Nepotismo; y fortalece el funcionamiento del Instituto de la Judicatura como Escuela Judicial, había fungido como Secretario Particular de Juez de Distrito, Actuario y Secretario de Juzgado con distintos Titulares; asimismo, soy licenciado y maestro en derecho, he cursado y aprobado el Curso Básico de Formación y Preparación de Secretarios del Poder Judicial de la Federación, por referir algunos.

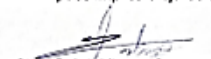
La entrada en vigor del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que implementa el Plan Integral de Combate al Nepotismo fue como un balde de agua fría para mí y mi familia pues nos quita la posibilidad tanto al suscrito como a mi esposa a ascender en el escalafón del Poder Judicial de la Federación y con ello alcanzar mejores condiciones de vida.

Dicho Acuerdo General elimina mis oportunidades de acceder en condiciones de igualdad a algunos de los cargos en el juzgado donde estoy adscrito, a saber, de confianza o pertenecientes a la carrera judicial, por mi estado civil al haber ejercido mi derecho al libre desarrollo de mi personalidad en ese sentido.

Lo anterior, pues se me excluye de crecimiento profesional con motivo de mi relación familiar, a pesar del esfuerzo y dedicación que imprimo en mis labores diarias.

También quisiera señalar que aunque existe la posibilidad de cambiar de órgano jurisdiccional, en un circuito tan pequeño como el que resido actualmente (32 circuito) las posibilidades son muy escasas por la poca movilidad de puestos de trabajo.

Lo que prácticamente orilla a personas en situaciones similares a las que me encuentro a quedarse estancado en el puesto de trabajo o a migrar a otros circuitos judiciales en busca de oportunidades de crecimiento, lo que pone en riesgo la estabilidad familiar pues implica alejarse de la misma.


Atte. Gabriel Ibarra Santoyo

Aprobado y Revisado por el Comité Editor



Efectos psicológicos de la discriminación



Salud mental

La **discriminación implica** la existencia de un imaginario social etiquetado como (esos otros y esas otras). Son aquellos que se advierten diferentes al grupo o cultura dominante, y que éstos los perciben como amenaza. Manifestando esta discriminación con actos de odio o rechazo, que **detonan en violencias hacia este grupo**, que bien pueden ser abiertamente declaradas o de formas un tanto más sutiles y quizá menos perceptibles. Sin embargo, no por ello menos dañinas, como aquellas **microviolencias** en los discursos normalizados de segregación, exclusión y desprecio.

La **violencia es una de las formas utilizadas para ejercer la discriminación**, determinada así por La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer es un tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Si hay condiciones discriminatorias, éstas **configurarán importantes factores para las violencias**, por lo que estos grupos de personas que han sido víctimas de Discriminación, como consecuencia manifiestan efectos psicológicos de diversos niveles o grados de afectación, como el estrés postraumático: depresión, vergüenza, culpa, insomnio, ansiedad, angustia, que son el resultado del ejercicio de estas violencias.

El sexismo, la homofobia, la transfobia, el racismo, el clasismo, el edadismo, la gordofobia y la **disfobia** → (considerado miedo o temor hacia las personas con diversidad funcional, **simplemente por su condición de discapacidad**, mostrando un rechazo intenso que en ocasiones se convierte en agresión física hacia este colectivo de la sociedad); son conductas y prácticas discriminatorias que no sólo se expresan de forma abierta, sino que también son conformaciones introyectadas en el inconsciente.

De acuerdo con la **teoría del estrés social**, la **discriminación es un tipo de estresor** que, al igual que otros estresores psicosociales, **afecta seriamente el bienestar físico y psicológico de las personas**. Básicamente de dos formas

- La discriminación **conduce a emociones negativas**, que provocan síntomas de angustia, depresión, ansiedad y aumentan el riesgo de trastornos psiquiátricos de por vida; estas emociones negativas llevan a una desregulación biológica que contribuye al desarrollo de enfermedades subclínicas (que bien pueden ser asintomáticas o que no se manifiestan) y crónicas; que provoca que las personas eviten la búsqueda de ayuda de cualquier tipo o que no se comprometan con los tratamientos médicos que necesitan.
- Cuando las personas son discriminadas, su autoestima se daña, debido a su propia percepción de sí mismas, afectando toda posibilidad de relacionarse con efectividad hacia el entorno, con los demás y de poder impactar la forma en que son percibidas, afectando así su bienestar psicológico y emocional.

Los estereotipos, los sesgos, y el estigma con el que cargan algunos grupos poblacionales, hace que las personas enfrenen prejuicios y discriminación por su raza, cultura, religión, orientación sexual, situación económica, género, edad y hasta por su diagnóstico de salud mental.

Está comprobado que dichos efectos son más significativos en aquellos grupos que han sido menos privilegiados o subrepresentados. Por ejemplo, se han identificado **efectos más significativos en la salud mental de las mujeres** que en el caso de los hombres por cuestiones de discriminación. Del mismo modo, se ha encontrado que la acumulación de experiencias de discriminación a lo largo del tiempo se asocia con un mayor riesgo de problemas de salud mental, por ejemplo, síntomas depresivos.

La discriminación **hace que las personas se sientan más desconfiadas** y esto afecta el nivel de amabilidad con el que se muestran. Por otro lado, se han identificado correlaciones negativas entre la discriminación sufrida y la capacidad para organizarse y mantener la disciplina; **puede afectar a áreas vitales** de la persona como son la **dificultad para conseguir empleo, abandono escolar universitario, exclusión social**, desembocando posteriormente todo esto en mayores consecuencias a nivel psicológico con síntomas de **ansiedad, tristeza, a mayor grado, depresión y sobre todo sentimientos de soledad**.

Afecta especialmente al **sentido de pertenencia**, que viene a ser la satisfacción que todos sentimos por ser integrantes de un grupo. La pertenencia nos hace sentir que somos iguales al resto de personas que forman el grupo o sociedad, nos permite desarrollar una actitud consciente respecto a otras personas, identificarnos con los valores y costumbres; éste también surge entre dos personas, en una relación de pareja, grupo de amigos, trabajo, cualquier institución, familia. La innegable necesidad de pertenecer nos ayuda a desarrollar nuestra identidad, ya que con él somos reconocidos y formamos parte.

La discriminación, puede detonar estados de ánimo dispersos, agresivos, violentos (que no agresivos), de sumisión, de miedo, de inseguridad, depresivos, entre otros, debido a que quién es objeto de ella puede desarrollar una serie de patrones de comportamiento para lidiar con sus consecuencias.

Investigaciones realizadas por la Asociación Estadounidense de Psicología (American Psychological Association o APA en inglés), **las consecuencias psicológicas de sufrir discriminación** se clasifican en 7 principales:

1. **Mayores índices de estrés.** - Quienes están sujetos a una permanente discriminación **manifiestan niveles más altos de estrés**. Esto se debe a que su organismo está todo el tiempo en estado de alerta para huir o quedarse y luchar.
2. **Trastornos de ansiedad.** - Un estudio publicado en Proceedings of the National Academy of Sciences en 2020 encontró que los episodios de discriminación permanente son un factor de riesgo para el desarrollo de ansiedad. **La ansiedad no es un trastorno único, sino un grupo de trastornos**, como lo son angustia exacerbada, miedo patológico, preocupación excesiva, sentimientos de intranquilidad y dificultad para concentrarse. Los casos severos pueden derivar en ansiedad crónica.
3. **Episodios de depresión.** - La depresión es un fenómeno muy complejo, que desencadena una serie de reacciones físicas, emocionales y psicológicas que alteran por completo el bienestar de una persona. Si el grado de discriminación que recibe una persona es moderado o severo no es infrecuente que se presenten episodios de este tipo. **Los casos más graves se pueden asociar con pensamientos suicidas** e incluso intentos de materializar dichos pensamientos.
4. **Menor autoestima.** - La autoestima es la percepción subjetiva que una persona tiene sobre sí misma. Los comentarios, las burlas, los incidentes y los encuentros discriminatorios pueden alterar dicha percepción. Lo hace en este caso en negativo, y **tiene como punto de partida las críticas y los prejuicios vertidos desde afuera**. Se construye con base en la relación de la persona con el entorno, de modo que es natural que se vea afectada en el proceso.
5. **Traumas permanentes.** - Una de las consecuencias psicológicas de sufrir discriminación es que **puede perdurar durante décadas**, y lo hace en forma del trastorno de estrés postraumático y algunas de las maneras en las que los traumas **se pueden manifestar son por medio de pesadillas, recuerdos frecuentes y falta de emociones positivas**.
6. **Desórdenes alimenticios.** - Aparecen en concreto en eventos discriminatorios relacionados con el peso o la apariencia física y **son propensos a desarrollar anorexia nerviosa, bulimia nerviosa, trastorno por atracón y trastorno por evitación y restricción de la ingesta de alimentos**.
7. **Menor percepción del bienestar psicológico general.** - Las consecuencias psicológicas de sufrir discriminación no pasan en absoluto desapercibidas, y siempre lo hacen en el plano negativo. Es por esta razón que detener **los eventos de este tipo es un objetivo social y público, ya que sus repercusiones se sienten ampliamente en la sociedad**.



Discriminación desde los pueblos en su mayor expresión

Discriminar consiste en dar un trato desfavorable e injusto a otra persona o grupo, generalmente por su origen, identidad o forma de vida. **Producto de la ignorancia, del miedo y de la intolerancia**, la discriminación arrasa con los derechos fundamentales, niega oportunidades y deriva en situaciones de injusticia.

La discriminación sucede cuando dejamos que nuestros prejuicios acerca de los demás se materialicen en una **actitud de rechazo**. Todos tenemos prejuicios, pero no todos discriminamos: la diferencia radica en que, mientras los prejuicios son opiniones o creencias, **la discriminación consiste en una acción de rechazo** con consecuencias directas y perjudiciales.

La discriminación puede manifestarse de formas muy diversas, **desde una actitud de desprecio hasta la persecución y la agresión violenta**. Las consecuencias de la discriminación, aún en sus formas más leves, son terriblemente perjudiciales porque puede incluso llegar a ocasionar la pérdida de la vida.

Básicamente se trata de una actitud de desprecio entre humanos por innumerables razones. Así que cuando nos adentramos un poco sobre los pueblos en diferentes naciones encontramos que, la discriminación entre personas del mismo país e incluso en algunos casos, hasta de la misma raza resultan, mundial e históricamente discriminados cobrando innumerables vidas con atrocidades inenarrables; como la Conquista de México y la masacre de sus habitantes en todo Latinoamérica.

Te compartimos algunos ejemplos de exterminios entre los pueblos a causa de la Discriminación:

En la República Popular China. El **genocidio uigur** es una serie de abusos que el gobierno chino ha cometido contra los derechos humanos de los uigures y otras minorías étnicas y religiosas en Sinkiang que a menudo se caracterizan como genocidio. En donde su base de discriminación es territorial y étnica. Las políticas gubernamentales han incluido la detención arbitraria de uigures en campos de internamiento patrocinados por el estado, trabajos forzados, supresión de prácticas religiosas uigures, adoctrinamiento político, malos tratos severos, esterilización forzada, anticoncepción forzada, y abortos forzados. → [Enlace](#), [Enlace](#)

Las protestas y masacre de la plaza de Tiananmén centro histórico y cultural de la capital china ocurrido en 1989, denominadas por el gobierno de China como incidente del 4 de junio. Los manifestantes **provenían de diferentes grupos, desde intelectuales que creían que el Gobierno era demasiado represivo y corrupto, a trabajadores de la ciudad que creían que las reformas económicas en China habían ido demasiado lejos y que la inflación y el desempleo estaban amenazando sus formas de vida**. La decisión tomada fue suprimir las protestas por la fuerza, en lugar de acceder a sus reivindicaciones. Las estimaciones de las muertes civiles varían entre 200 y 2,000 según gente que estuvo presente, las víctimas mortales fueron tanto civiles como soldados, y fueron fuera de la plaza. Tras la violencia, el Gobierno emprendió un gran número de arrestos para suprimir a los investigadores del movimiento, expulsó a la prensa extranjera del país y controló estrictamente la cobertura de los acontecimientos en la prensa china. La represión de la protesta de la plaza de Tiananmén causó la condena internacional de la actuación del Gobierno de China. → [Enlace](#)

96 Practicantes de Falun Gong fueron **perseguidos hasta la muerte** en el año 2019 y continúan las persecuciones de aquellos simpatizantes que practican esta disciplina, a quienes acosan por todo el mundo para llevarlos a los campos de adoctrinamiento. **En un plazo de veinte años, más de 4000 practicantes fueron perseguidos hasta la muerte**. Mientras que el Partido Comunista Chino (PCCh) afirma que en **varias provincias Falun Gong ha sido casi completamente erradicado y su persecución actualmente se centra en otros grupos prohibidos** tales como **la Iglesia de Dios Todopoderoso**, contra todo pronóstico, los practicantes de Falun Gong continúan desafiándolo; y también continúan muriendo. → [Enlace](#), [Enlace](#)

Cultura General



En el Continente Africano.

El genocidio de Ruanda fue un intento de exterminio de la **población tutsi** por parte del gobierno hegemónico **entre Hutus y Tutsis tras la independencia** de Ruanda; en el que se asesinó aproximadamente al 70 % de los tutsis. Se calcula que entre 500 mil y 1 millón de personas fueron asesinadas. La violencia sexual fue generalizada; y se cree que fueron violadas entre 250 mil a 500 mil mujeres durante el genocidio. Además, el genocidio y conflicto civil provocó el exilio de dos millones de ruandeses en el entonces Zaire, 480 mil en Tanzania, 200 mil en Burundi y 10 mil en Uganda, junto a más de 1 millón de desplazados internos.

Burundi vecino de Ruanda, lleva años atrapado en una lucha política que deriva en atrocidades hacia su población, vive inmerso en oleadas de violencia indiscriminada contra víctimas inocentes a pesar de ser uno de los conflictos más olvidados de nuestra generación, en la que la violencia ha obligado a huir a casi medio millón de personas a otros países.

Mali. ha dado lugar a atentados y continuas oleadas de violencia que se cobran miles de vidas y dejan a casi 200 mil personas fuera de sus hogares hoy en día. **En Mauritania, Níger y Burkina Faso** hay cerca de **165 mil refugiados** que han huido de **Malí**.

Nigeria. El terror de **Boko Haram** que vive la población civil del noreste de Nigeria. **Cientos de niños fueron secuestrados** por el grupo insurgente propagando el horror en un país donde más de 2 millones de personas han tenido que huir de sus casas para poder sobrevivir.

República Centroafricana. Las luchas entre **los grupos armados Seleka y Anti-balaka afectan a 1 de cada 4 personas** en el corazón del continente africano, este conflicto se cobra víctimas y empuja a huir a millones de niños, muchos de ellos capturados como niños soldados o incluso esclavos sexuales. Los menores suman más del 60% de su población.

República Democrática del Congo. La guerra más mortífera desde la II Guerra Mundial, oleadas de violencia han generado un clima atroz en un país **donde las mujeres se han convertido en las principales víctimas** que sufren una situación escalofriante: la mayoría de ellas son violadas más de una vez a lo largo de su vida; y más 5,3 millones de personas se han visto obligadas a huir por la violencia y han tenido que huir a países como Uganda, Tanzania o Burundi en busca de un lugar seguro. → [Enlace](#)

Namibia. La colonia alemana de África del Sudoeste, donde decenas de miles de personas murieron cuando las fuerzas coloniales reprimieron brutalmente los levantamientos de **dos de los principales pueblos del país, los hereros y los nama, matando a la mayor parte** y llevando a otros a un desierto (el desierto de Omaheke, en el este del país) donde muchos murieron de hambre. Los sobrevivientes terminaron en campamentos donde fueron utilizados como mano de obra esclava. Se estima que **perecieron hasta 65 mil de los 80 mil hereros** que vivían en África del Sudoeste bajo dominio alemán al comienzo del período colonial, así como quizás **10 mil de una población de nama** estimada en 20.000 miembros. Si no morían de hambre, lo hacían por el agotamiento, la sed o por las balas y los cañones. La violación de mujeres fue sistemática. **Cientos de cráneos de víctimas fueron enviados a Alemania para estudios sobre diferencias raciales que buscaban probar la superioridad de los blancos**. → [Enlace](#)

Desde luego, no puede faltar el **Holocausto o genocidio contra los Judíos**. Realizado **por el régimen de la Alemania nazi** contra los judíos de Europa durante el transcurso de la Segunda Guerra Mundial. Las víctimas eran transportadas regularmente en trenes de carga, especialmente conducidos a campos de exterminio donde, si sobrevivían al viaje, la mayoría eran asesinados sistemáticamente en las cámaras de gas. Sin embargo, **este exterminio no se limitó sólo a los judíos**, sino que los actos de opresión y asesinato se extendieron a otros grupos étnicos y políticos, incluyeron a **millones de polacos, comunistas** y otros sectores de la izquierda política, **homosexuales**,



gitanos, discapacitados físicos y mentales y prisioneros de guerra soviéticos. Se ha tomado la cifra simbólica de seis millones de muertos en torno a la comunidad judía. Se estima que, aproximadamente 11 millones de personas murieron, de ellas, un millón habrían sido niños. Entre los métodos utilizados estuvieron la asfixia por gas venenoso (Zyklon B), los disparos, el ahorcamiento, los trabajos forzados, el hambre, los experimentos pseudocientíficos, la tortura médica y los golpes. → [Enlace](#), [Enlace](#)

Sobre el exterminio de Víctimas no judías, entre los que se encontraban **los gitanos, los homosexuales, los enfermos mentales y los disminuidos psíquicos y físicos,** que fueron otros de los colectivos afectados por las deportaciones y condenas a muerte en los campos de concentración. → [Enlace](#)

Los Polacos. Los nazis veían a los polacos y otros eslavos como inferiores, y los marcaron para subyugación, trabajos forzados, y eventual aniquilación.

Los prisioneros de guerra soviéticos recibieron tratamiento especialmente brutal; más de tres millones murieron durante las operaciones de los Einsatzgruppen (equipo móvil de matanza) y durante su encarcelación en campos de prisioneros de guerra o campos de concentración. → [Enlace](#)

La masacre de Nanjing o Nanking, conocida también como las **violaciones de Nanjing,** refiere a las atrocidades **cometidas por el Ejército Imperial Japonés** en y alrededor de Nanjing, China, tras la caída de la entonces capital frente a las tropas japonesas el 13 de diciembre de 1937. **La población china sufrió todo tipo de atrocidades** a manos del ejército japonés, en particular las **mujeres, sometidas a violaciones en masa.** Muchas de ellas fueron **asesinadas y otras tantas convertidas en esclavas sexuales** y enviadas a lo que se conoció como “estaciones de confort”. Los crímenes de guerra cometidos incluyen, además, el pillaje y la matanza de civiles y prisioneros de guerra. **Las conductas fueron de un extremo sadismo y crueldad en que la deshumanización** del enemigo alcanzaría una dimensión dramática. **La población de Nanjing se redujo en más de la mitad** luego de la masacre y **un tercio de la ciudad fue destruida** como resultado de los incendios provocados, el saqueo generalizado y el robo. → [Enlace](#), [Enlace](#)

El genocidio camboyano fue **obra del régimen maoísta de los Jemeres Rojos** (en francés: Khmer Rouge o KR; en jemer: Khmer Krahom), un partido político que gobernó la llamada Kampuchea Democrática entre 1975 y 1979, con una concepción extremista de la izquierda radical. Su política se caracterizó por la ruralización forzada de los habitantes de los núcleos urbanos, torturas, ejecuciones masivas, trabajos forzados generalizados y malnutrición, **costando la vida de aproximadamente un cuarto de la población del país.** En cifras concretas, **entre millón y medio y tres millones de camboyanos fallecieron.** El genocidio finalizó con la invasión vietnamita. Se han descubierto **más de 20 mil fosas comunes,** llamadas Campos de la Muerte. Los principales descubrimientos de estas fosas se dieron entre 1995 y 1996. → [Enlace](#), [Enlace](#)

El genocidio bosnio. Cometido por las **fuerzas serbio-bosnias en Srebrenica** en 1995 (Masacre de Srebrenica), o bien a **la limpieza étnica** que tuvo lugar durante 1992-1995 en la llamada guerra de Bosnia, ambos dentro del contexto de las guerras yugoslavas. La Masacre de Srebrenica consistió en el **asesinato** de aproximadamente unos **8.000 musulmanes bosnios** en la región de Srebrenica, **principalmente hombres y jóvenes;** más de **30 mil niños, ancianos y mujeres fueron expulsados de sus hogares.**

Los cadáveres fueron enterrados en fosas comunes. Esta terrible matanza ocurrió bajo las órdenes del comandante Ratko Mladic, quien fue condenado en 2017 a cadena perpetua por el Tribunal Penal Internacional de La Haya: se le consideró culpable de genocidio y crímenes contra la humanidad durante la guerra de Bosnia. → [Enlace](#), [Enlace](#)

El genocidio en Kosovo. Las localidades kosovares de Drenica, Decani y Stimlje, en la República Federal de Yugoslavia de Serbia y Montenegro (RFY), próximas a Albania, económicamente poco desarrolladas, y socialmente organizadas en clanes familiares, **fueron reprimidas por la policía especial, el Ejército y las milicias paramilitares serbias.** Los crímenes de Milosevic fueron más conocidos cuando fue procesado por el Tribunal Penal Internacional de La Haya para Yugoslavia (TPIY) en 1996. La acusación hablaba de: “Saqueos de bienes personales y comerciales, amenazas y actos de violencia, **destrucción sistemática en todo el Kosovo** de los bienes pertenecientes a los civiles, **bombardeos de pueblos y ciudades, incendio de casas, chacras y empresas, degradación de los civiles kosovares mediante violencias físicas y verbales, actos degradantes y malos tratos físicos usados en consideraciones raciales (...)**”. Los cargos también citaban, “**persecución, exterminio, matanza intencionada, confinamiento ilegal, torturas, actos inhumanos, deportación, transferencia forzosa, ataque a civiles, destrucción licenciosa y pillaje**”. → [Enlace](#), [Enlace](#)

En México y Latinoamérica: La enorme masacre de pueblos originarios a la llegada de Cristóbal Colón, Hernán Cortés y la enorme tripulación de presidiarios, dementes, religiosos y personas excluidas de España, que buscaban a toda costa quedarse con tierras, oro y riquezas esclavizando a los moradores de estas tierras, masacrando a todos aquellos que se resistieron a la dominación. **Millones de seres humanos fueron exterminados** en aras de una supuesta “Conquista”, usando medios de tortura, amenazas, “pseudoleyes” para someter a todo indígena, que no “indios” pues no habían llegado a las Indias, intercambiando oro por baratijas e imponiendo ideologías torcidas y en definitiva discriminatorias a todos los moradores de estas tierras.

En México. Se suscitó una terrible matanza **ocurrida en Tlatelolco,** en la Plaza de las Tres Culturas, **provocando la muerte de más de 300 personas.** Fue la brutal culminación de delitos que podrían ser considerados contra la humanidad, **perpetrados desde el gobierno de México en contra de los estudiantes** el 2 de octubre de 1968, un hecho que incluso una fiscalía especial calificó décadas después como “**genocidio**”, pero por el que nadie fue condenado. → [Enlace](#) → [Enlace](#)

Genocidio silenciado. La matanza de los estudiantes normalista de Ayotzinapa en Iguala, Guerrero, México. Una serie de episodios de violencia ocurridos durante la noche del 26 de septiembre y la madrugada del 27 de septiembre de 2014 en México, en el que las policías municipales de Iguala, Huitzuco, Cocula y Tepecoacuilco, la policía estatal de Guerrero y elementos del Ejército Mexicano adscritos al 27o. Batallón de Infantería de Iguala **persiguieron y atacaron a estudiantes de la Escuela Normal Rural de Ayotzinapa,** mejor conocida como “Raúl Isidro Burgos”, a 257 kilómetros al sureste de Iguala, que tuvo como resultado la **desaparición forzada de 43 estudiantes, el asesinato de al menos nueve personas y veintisiete heridos entre ellos periodistas y pobladores de Iguala. El caso ha sido calificado como un crimen de Estado.** → [Enlace](#), [Enlace](#)

Y desde luego **no se pueden olvidar** las masacres en **Agua Blanca,** Guerrero, → [Enlace](#); la masacre en **San Fernando,** Tamaulipas → [Enlace](#); en la masacre de **Acteal,** Chiapas → [Enlace](#); entre otros.

Por lo que concluimos que la **DISCRIMINACIÓN,** a nivel **mundial tiene su origen en el desprecio de seres humanos contra seres humanos** que piensan, actúan y profesan creencias y posturas contrarias a quienes los torturaron y masacraron; que por desgracia sigue y seguirá sucediendo en el mundo entero.



¿Quién fue Joan Ruth Bader Ginsburg?

Joan Ruth Bader Ginsburg **nació** en el barrio de Flatbush en Brooklyn, Nueva York, **en 1933**, de padres inmigrantes judíos. Se graduó en la Universidad de Cornell en 1954 y dos años después **se convirtió en una de las nueve mujeres que se inscribieron en la Escuela de Derecho de Harvard.**

Más tarde se trasladó a la Escuela de Derecho de Columbia, en Nueva York y **se convirtió en la primera mujer en trabajar en las revisiones de leyes de ambos colegios.** Pese a haberse graduado en esas universidades, Ginsburg batalló para encontrar trabajo.

Fue **cofundadora del Proyecto de Derechos de la Mujer en la Unión de Libertades Civiles de Estados Unidos.** En 1980, **el presidente Jimmy Carter** nominó a Ginsburg a la Corte de Apelaciones de Estados Unidos para el Distrito de Columbia. **Se ganó una reputación de centrista**, votando con los conservadores muchas veces.

El presidente Bill Clinton la nominó a la Corte Suprema en 1993, después de una prolongada búsqueda. Se convirtió en la **segunda mujer en ser juez del más alto tribunal de Estados Unidos.**



Uno de sus casos más importantes y tempranos en la Corte fue el llamado Estados Unidos vs. Virginia, que **anuló la política de admisión de solo hombres en el Instituto Militar de Virginia.** Al explicar su decisión, Ginsburg *alegó que ninguna ley o política debería negar a las mujeres "la plena ciudadanía, la misma oportunidad de aspirar, lograr, participar y contribuir a la sociedad en función de sus talentos y capacidades individuales".*

En 2015, Ginsburg se puso del lado de la mayoría en dos casos históricos, ambas victorias masivas para los progresistas estadounidenses. Fue una, de los seis jueces que defendieron un aspecto crucial de la **Ley de Cuidado de Salud Asequible de 2010**, comúnmente conocida como Obamacare. En el segundo, Obergefell vs Hodges, se puso del lado de la mayoría 5-4, **legalizando el matrimonio entre personas del mismo sexo en los 50 estados.**

Fuentes consultadas:

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-54215571>

[https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2022-](https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2022-06/Biobibliograf%C3%ADaRBG.pdf)

[06/Biobibliograf%C3%ADaRBG.pdf](https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2022-06/Biobibliograf%C3%ADaRBG.pdf)

<https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/ruth-bader-ginsburg-la-gran-disidente/>

Cultura: Mujeres Destacadas



Podemos dividir en **cinco categorías** los casos que la gran jueza Ruth Bader Ginsburg litigó **a favor de los derechos de las mujeres:**

1. **Casos donde se involucraban viudos.** En estos casos, RBG representó hombres viudos afectados por normas estatales o federales.
2. **Casos de embarazo.** En estos, las mujeres que RBG representaba estaban siendo forzadas a escoger entre sus embarazos o sus empleos; estas mujeres embarazadas también estaban siendo excluidas de seguros por discapacidad y planes de pensión.
3. **De esterilización forzada de mujeres afroamericanas.** En este caso una adolescente afroamericana había sido esterilizada forzosamente a través del programa estatal de eugenesia de Carolina del Norte, una práctica ampliamente extendida y enfocada en mujeres afroamericanas.
4. **Casos relativos a formar parte de un jurado.** Los estados habían hecho opcional el servicio de jurado para las mujeres, regla que los acusados de delitos impugnaban por violar su derecho a un juicio justo y a la igualdad de protección ante la ley. RBG tomó los casos porque consideraba que fuese opcional para las mujeres formar parte de un jurado, implicaba que ellas eran el centro del hogar y la vida familiar por lo que podían evitar cumplir una obligación primordial de ciudadanía.
5. **El caso de la distinción de edad para consumir cerveza.** En este caso, jóvenes que formaban parte de fraternidades en Oklahoma atacaban la constitucionalidad de la norma estatal que permitía que las mujeres compraran cerveza baja en alcohol a los 18 años, cuando los hombres tenían que esperar hasta los 21. En este caso, la Corte Suprema finalmente aplicó un escrutinio intermedio a las leyes que discriminaban por razón de sexo.

Dentro de su labor como **jueza Ruth Bader Ginsburg** se caracterizó por hacerle las preguntas correctas a los litigantes y por su habilidad para escribir opiniones claras y concisas. Pero fueron sus votos disidentes los que la hicieron convertirse en la figura jurídica más emblemática de nuestra época.

Fue **la segunda mujer y la primera judía jamás nombrada miembro de la Corte Suprema de Estados Unidos.** Fue nombrada en 1993 cuando tenía 60 años. Durante sus años en el tribunal, fue una **incansable defensora de los derechos de los homosexuales, los derechos de las mujeres, los pobres y muchos otros grupos marginados.**

Finalmente, en febrero de 2020, pocos meses antes de su fallecimiento, **se le otorgó el premio World Peace & Liberty Award de la World Jurist Association y la World Law Foundation por su tenaz defensa de la justicia y del Estado de Derecho.**

Falleció el **18 de septiembre de 2020 a los 87 años de edad**, momento en el cual luchaba contra un cáncer de páncreas.

Sin duda, una de las mujeres más emblemáticas de nuestra era, que se destacó por su interés en combatir la Discriminación.



Discriminación laboral: causas, tipos y prevención



Ambientes laborales dañinos

Por **discriminación laboral** se entiende la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral, se origina cuando el trabajador afectado presenta alguna diferencia apreciable respecto al resto de los demás empleados; estas diferencias **pueden físicas**, como sucede con el género, el origen étnico o la incidencia de alguna enfermedad o discapacidad; o **culturales**, como la **religión** o la **nacionalidad** e incluso en nuestra Institución **por ser familiar, pariente o amigo de algún Titular**.

En cualquiera de los casos, **los afectados sufren agravios** como salarios más bajos, **horarios abusivos, ataques personales, menores opciones de promoción profesional o menosprecios y exclusiones** por parte de sus compañeros y/o Titulares; que trae como consecuencia que cualquier empleado que se siente discriminado **experimente un considerable sufrimiento psicológico**.

La **discriminación grupal** se da por ejemplo: Cuando un grupo de empleados puede discriminar a un nuevo compañero porque procede de otro Estado de la República, dando rienda suelta a todo tipo de tópicos sobre esta circunstancia (donde es recurrente mofarse sobre cómo habla, el tipo de ropa que usa, la comida que prefiere, como elabora sus proyectos de sentencia, entre sesgos culturales).

La **discriminación por personalidad** se da por ejemplo: cuando la personalidad de la persona a la que se discrimina en el trabajo puede ser por (timidez, falta de iniciativa, personalidad sumisa) o todo lo contrario (es abierta, directa, tiene iniciativa, tiene personalidad dominante). Y el colectivo puede sentirse amenazado y por ello le discriminan.

Cual fuere la razón para discriminarlos, estos trabajadores se ven **sometidos a mayores niveles de estrés** que sus compañeros y son más **propensos por tanto a padecer trastornos como crisis nerviosas, insatisfacción personal o depresión**. Todo ello puede afectar muy negativamente a la Institución, tanto a nivel de resultados (pérdida de productividad) como en su clima de trabajo, proliferando toxicidad.

Cuando hablamos sobre **discriminación laboral hacia la mujer**, aquí el tema puede resultar un poco más extenso, en virtud de que los actos contra ellas, derivan muchas veces de la cultura machista, en la que se le relega a trabajos propiamente del hogar, o secretariales, o a traerles el café o ve y lleva estos documentos a aquél... y cuando éstas sobresalen en el área profesional les resulta difícil reconocer el desempeño que pueden tener y los alcances que puedan lograr, amén de las trabas que les son impuestas cuando estando embarazadas se les niega la contratación o se les despide con el pretexto de que es para que atiendan mejor a sus "bebés". También puede producirse entre compañeros, como **cuando se realizan comentarios sarcásticos o bromas de mal gusto** sobre las supuestas capacidades de un género u otro.

La discriminación laboral por motivos de edad se observa por ejemplo: en los trabajadores más jóvenes, que pueden sufrir abusos en sus condiciones laborales, en sus jornadas de trabajo, aprovechando su situación de vulnerabilidad económica. Y por el otro extremo se encuentran los **profesionales más veteranos** que pueden ser **estigmatizados como personas anticuadas** o sin las habilidades necesarias para afrontar los desafíos actuales.

La **discriminación por ideología** se caracteriza cuando **un empleado tiene unas opiniones distintas a la de la mayoría** de sus compañeros, es posible que se vea excluido del grupo o que el resto de los trabajadores eviten o reduzcan al mínimo la interacción con esta persona, aislándolo o segregándolo. Esto a nivel Institucional, **el profesional puede ser privado de oportunidades de promoción por no coincidir con la filosofía vital, política o económica de la Institución**. Un ejemplo de ello sería cuando se perjudica a un **trabajador por su condición de sindicalista**, aquél que pone el dedo en la llaga de los tomadores de decisiones sobre las injusticias hacia los trabajadores.

La **discriminación por orientación sexual** se ha caracterizado por ser una de las más frecuentes en la actualidad, tanto en empresas como en el ámbito social, debido a que perviven ciertos prejuicios contra colectivos homosexuales y transexuales; lo que lleva a verter **comentarios injuriosos u ofensivos** con los empleados que tengan estas orientaciones sexuales, en particular porque **obedece a un temor sobre el posible contagio** de la enfermedad que padece el trabajador (sucedió en los ochenta y noventa con el sida), desde luego, temor infundado basado en prejuicios, entre otros.

La **discriminación por discapacidad** por ejemplo: En profesionales con alguna discapacidad, pueden ser vistos como menos aptos que otros trabajadores, **perjudicando su empleabilidad o destinándolos a puestos menos relevantes**.

Por ello, a pesar de la existencia de normas y de la mayor conciencia social que se promulga al respecto, **se siguen produciendo situaciones discriminatorias en el trabajo**, por lo que la Institución y sus diferentes departamentos deben servirse del **protocolo de actuación para estos casos**, para combatir la discriminación en el trabajo **promoviendo**:

- **Las denuncias:** ser el protagonista de una situación de discriminación no es nada sencillo, hasta el punto de que muchas víctimas tienen miedo de denunciar estas malas conductas. La Institución debe facilitar las cosas creando un enlace permanente para estos casos. No tiene por qué ser un experto en discriminación laboral, sino simplemente un profesional que garantice la confidencialidad de la denuncia y promueva las acciones necesarias.
- **Comunicación fluida y segura:** es positivo que la Institución mantenga abiertos los canales de comunicación para atender a las personas que se sientan discriminadas en su puesto de trabajo. Las encuestas de clima laboral pueden resultar muy útiles, pues es ideal para detectar anomalías en el clima de la oficina, entre otras ventajas.

El riesgo psicosocial laboral es una preocupación creciente en las organizaciones porque, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la Institución. Los **factores de riesgo psicosocial** pueden prevenirse y, si existen, hay que evaluarlos y poner en marcha un programa de intervención para solucionarlos.

Resulta importante destacar que, **aquellas víctimas de alguna forma de discriminación** también **pueden abusar de su condición, para obtener alguna ventaja**, cuando en la especie, estamos en presencia de un trato igual y un reparto equitativo de trabajo, pues a final de cuentas, en igual categoría todos tenemos el mismo perfil y responsabilidad de acuerdo a las funciones descritas en el manual de puestos y en consecuencia mismo salario.

Hoy en día, **desarrollar una cultura organizacional que promueva la igualdad y la inclusión, a través de prácticas y valores, es relevante para luchar contra el fenómeno de la discriminación laboral**. Esto puede incluir la promoción de la diversidad en todas las áreas de la Institución, desde los equipos de trabajo hasta los programas de capacitación y desarrollo.

Algunas fuentes consultadas: <https://www.adpri.org/>
<https://www.adpri.org/assets/people-at-work-2023-a-global-workforce-view/>
<https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>
<https://factorialhr.co/blog/efectos-de-la-discriminacion-laboral/>



Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 32 en Salina Cruz, Oaxaca



Elecciones

En los días 12 y 13 de septiembre de 2023, tuvieron verificativo las Elecciones para la Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 32 en Salina Cruz, Oaxaca.

En donde se declaró triunfadora la planilla "Naranja", quienes entraron en funciones a partir del 13 de septiembre de 2023, por los 6 años siguientes.

Cargo
Secretaría General
Subsecretaría General
Secretaría de Trabajo y Conflictos
Secretaría de Actas y Acuerdos
Secretaría de organización
Secretario de Finanzas

Nombre
Crispín Villegas Carrera
Eduardo Antonio Hernández Hernández
Catalina Landis Robles
Ana Isabel Sánchez Aguilar
Gloria de los Ángeles Santos Cabrera
Felipe Jiménez Peralta





Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 37 en Mérida, Yucatán



Elecciones

En los días **18 y 19 de septiembre de 2023**, tuvieron verificativo las **Elecciones para la Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 37 en Mérida, Yucatán**.

En donde se declaró triunfadora la planilla “Azúl”, quienes entraron en funciones a partir del **19 de septiembre de 2023**, por los 6 años siguientes.



¿Protestan cumplir y hacer cumplir el Estatuto del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, los Acuerdos de las Convenciones, Congresos y del Comité Ejecutivo Local; y desempeñar con ética, honestidad y eficiencia los Cargos para los que han sido electos?

Si no lo hicieran así, que los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación se los demanden.

Cargo	Nombre	Tomó protesta	
Secretaría General	Oswaldo Bernabé Canto Ancona		sí protestó
Subsecretaría General	Roxana Concepción Cachón Vargas		sí protestó
Secretaría de Trabajo y Conflictos	Claudia del Carmen Brito Piña		sí protestó
Secretaría de Actas y Acuerdos	Javier Eduardo Flota Cordero		sí protestó
Secretaría de organización	Vianey Salomé del Carmen Fierros Medina		sí protestó
Secretario de Finanzas	Manuel Antonio Herrera Dorantes		sí protestó



Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 51 en Xalapa, Veracruz

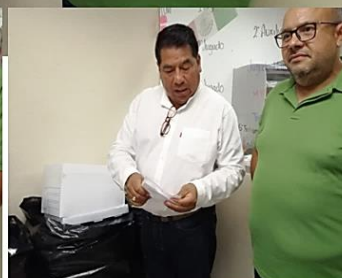


Elecciones

En los días 27 y 28 de septiembre de 2023, tuvieron verificativo las **Elecciones para la Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 51 en Xalapa, Veracruz.**

En donde se declaró triunfadora la planilla “verde”, quienes entraron en funciones a partir del 28 de septiembre de 2023, por los 6 años siguientes.

Cargo	Nombre
Secretaría General	Mtro. José Antonio Escobar Frutis
Subsecretaría General	Lic. Oscar Dolores Espinosa
Secretaría de Trabajo y Conflictos	Lic. Diana Itzel Hernández
Secretaría de Actas y Acuerdos	Mtro. Alan Torres Hinojosa
Secretaría de organización	Lic. José Rafael Casas Domínguez
Secretario de Finanzas	Lic. Araceli Reséndiz Cervantes





Entrega de Reconocimientos por el 25 Aniversario de la Defensoría Pública en la Sección 8 en Guanajuato, Guanajuato

Eventos Especiales

Del 1 al septiembre de 2023 se llevó a cabo la **Ceremonia de Entrega de Reconocimientos para homenajear a los trabajadores por el 25 Aniversario de la Defensoría Pública de la Sección 8 en Guanajuato.**

Dicho evento fue organizado por el Lic. José Luis Rangel Jantes Secretario General de la Sección 8 del Comité Ejecutivo Local, y asistió en representación del Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, el Mtro. Germán Briseño Sáinz, Titular de la Secretaría de Acción Educativa, Capacitación Administrativa y Sindical, quienes estuvieron acompañados de las máximas autoridades como la Magistrada Taissa Cruz Parceró, Directora General del Instituto Federal de Defensoría Pública del Consejo de la Judicatura Federal, la Mtra. Ana Mercedes Saiz Valenzuela, Titular de la Unidad de Asesoría Jurídica; al Mtro. Juan Alexis Rojas Hernández, Titular de la Unidad de Defensa Penal; a la Mtra. Jaqueline Sáenz Andujo, Titular de la Unidad de Litigio Estratégico; a la Lic. Guadalupe Martínez Luna, Secretaria Técnica de Consulta y Asuntos Internacionales; a la Lic. Palmira Silva Culebro Secretaria Técnica de Vinculación con la Sociedad.

Este festejo fue realizado en el Salón de fiestas "El Establo" en el que se entregaron los merecidos reconocimientos a los Servidores Públicos por tan importante labor; celebrando con una deliciosa comida.

Para el sindicato, el personal de defensoría es vital y de suma importancia en la integración del Poder Judicial de la Federación. Por ello, se rendirá homenaje el 1° de septiembre de 2023, en el salón de fiestas "EL ESTABLO", ubicado enfrente de la SEG.

- 3:00 - Recepción por autoridades
- 3:30 - Ceremonia de reconocimientos
- 4:30 - Comida y show
- 5:30 - Baile

Estaremos acompañados por las máximas autoridades del Instituto Federal de Defensoría Pública.

DIRECTORA GENERAL
Mgda. Taissa Cruz Parceró

TITULAR DE LA UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA
Maestra Ana Mercedes Saiz Valenzuela

TITULAR DE LA UNIDAD DE DEFENSA PENAL
Maestro Juan Alexis Rojas Hernández

TITULAR DE LA UNIDAD DE LITIGIO ESTRATÉGICO
Maestra Jaqueline Saenz Andujo

SECRETARIA TÉCNICA DE CONSULTA Y ASUNTOS INTERNACIONALES
Lic. Guadalupe Martínez Luna

SECRETARIA TÉCNICA DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD
Lic. Palmira Silva Culebro

Solo faltas tú
¡Te espero, es un honor!





Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 12 en Tampico, Tamaulipas Eventos Especiales

El día 2 de septiembre de 2023 se llevó a cabo el Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 12 en Tampico, Tamaulipas.

Dicho evento fue presidido por el Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación; y organizado en **Coordinación de 4 Comités Seccionales**: La Mtra. María Karina Susana López Jiménez, Subsecretaria del Golfo del Comité Ejecutivo Nacional y Secretaria General de la **Sección 12 en Tampico, Tamaulipas** del Comité Ejecutivo Local; el Lic. Rubén Aguilar Montoya, Secretario General de la **Sección 63 en Poza Rica, Veracruz** del Comité Ejecutivo Local; La Lic. Laura Liliana Hernández Monreal, Subsecretaria del Golfo Suplente del Comité Ejecutivo Nacional y Secretaria General de la **Sección 61 en Ciudad Valles, San Luis Potosí** del Comité Ejecutivo Local; y el C. Andrés Campos Santiago, Secretario General de la **Sección 14 en Tuxpan, Veracruz** del Comité Ejecutivo Local; quienes con mucho entusiasmo promueven estas actividades deportivas y de convivencia entre nuestros agremiados y sus familias.

El torneo se realizó en Tampico Tamaulipas, en el Polideportivo Tampico – UNIDEP ubicado en Adolfo López Mateos 1609, Guadalupe Mainero, en Tampico, Tamaulipas; en el que participaron en la disciplina de **Fútbol 7 Varonil** en el orden de ganadores: **1º Poza Rica, Veracruz**, **2º Tampico, Tamaulipas**, **3º Tuxpan, Veracruz**; siendo mejor **Goleador**: Erasto Frías Guerra de Poza Rica, Veracruz y **Mejor portero**: José Eduardo Segura de Tampico, Tamaulipas. Con la participación en **Volibol Femenil** en el orden de ganadoras: **1º Tuxpan, Veracruz**, **2º Tampico, Tamaulipas**, **3º Ciudad Valles, San Luis Potosí**; siendo la **Mejor Jugadora**: María del Rosario Nava Mora de Tuxpan, Veracruz. Un evento lleno de algarabía, convivencia familiar y muchas porras. También se contó con la presencia de la **Banda de Guerra y Escolta** del Quinceavo Batallón de Infantería del Ejército Mexicano, en la ceremonia que dio inicio esta actividad.





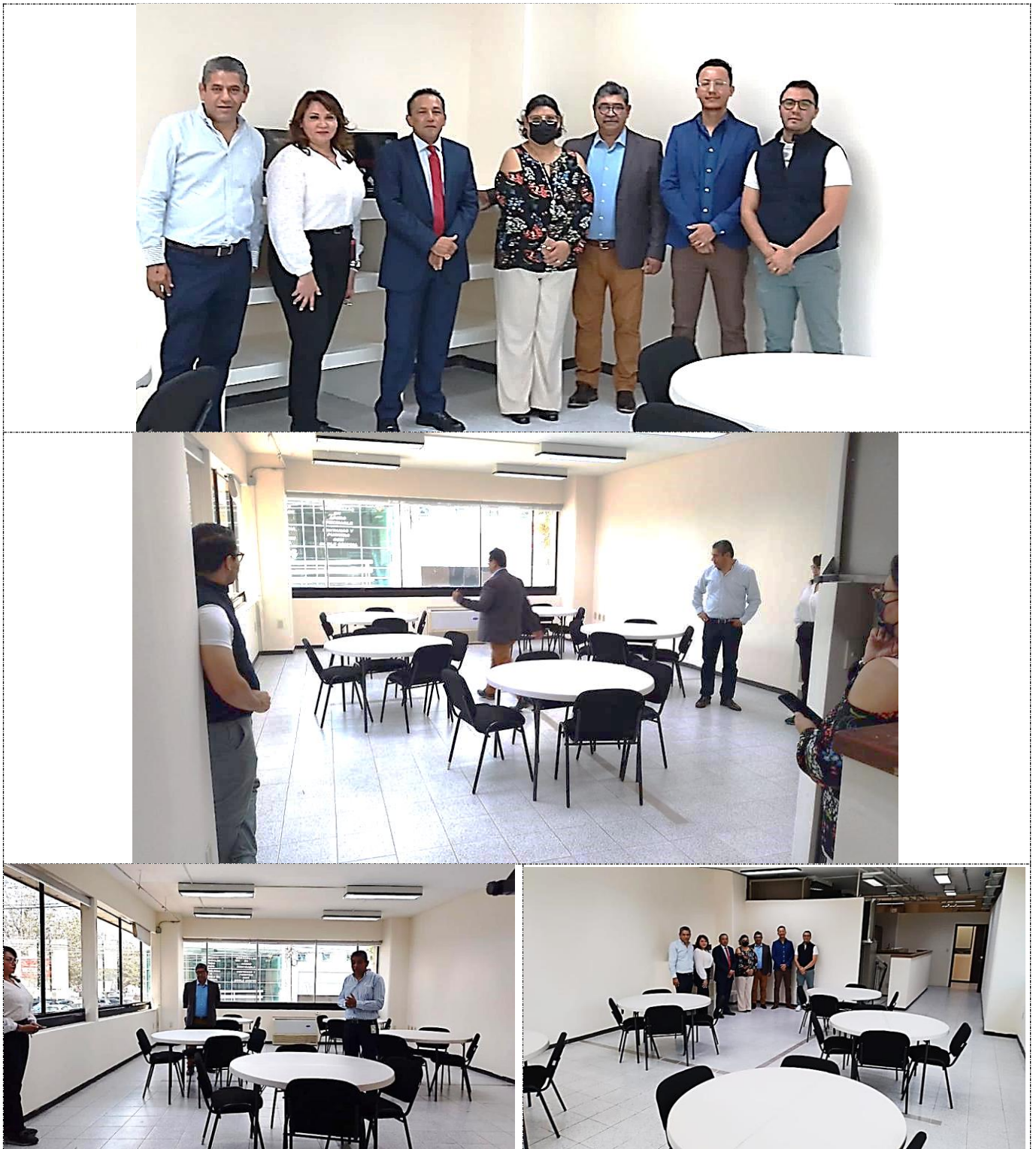
Inauguración de Área de café y alimentos SIUROB en la Sección 10 en Querétaro



Eventos Especiales

El día 09 de septiembre de 2023, se llevó a cabo la Inauguración de un espacio acondicionado en colaboración con la Administración Regional y la Sección Sindical, que servirá como área de café y alimentos.

Lo anterior, a efecto de habilitar un espacio digno para que los **compañeros servidores y servidoras públicas de los Juzgados de Distrito y Áreas Administrativas** puedan degustar sus sagrados alimentos, el cual consta de 20 sillas, 5 mesas y un horno de microondas adquiridos con recursos de la propia sección





Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 30 en Apizaco, Tlaxcala

Eventos Especiales

El día 09 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 30 en Apizaco, Tlaxcala

Dicho evento fue presidido por el Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación; la Dra. Yesica Imelda Saavedra Benítez, Directora del Instituto Tecnológico de Apizaco, Tlaxcala; la Ing. y Enfermera Blanca Águila Lima, Diputada Local de la LXIV Legislatura del Estado de Tlaxcala y Secretaria de la FSTSE; Lic. Rosaura Ayala, Secretaria General del Sindicato de Servicio Postal Mexicano con residencia en Tlaxcala; el Lic. Gerardo Vicente Ramírez Mejía, Administrador Regional Edificio Sede de Tlaxcala; Lic. Carlos Alberto Ávila, Juez Tercero de Distrito con residencia en Apizaco, Tlaxcala y organizado en **Coordinación de 6 Comités Seccionales** siendo los siguientes: el Mtro. José Antonio Escobar Frutis, Titular de la Secretaría de Promoción Cultural, Turística y Recreativa del Comité Ejecutivo Nacional y Secretario General de la **Sección 51 en Xalapa, Veracruz**; el Lic. Luis Ángel Castillo Suárez, secretario suplente de la Secretaría de Asuntos Jurídicos del Comité Ejecutivo Nacional y Secretario General de la **Sección 66 en Villa Aldama, Veracruz**; así como los Secretarios Generales de los Comité Ejecutivos Locales, comenzando como anfitriona, la Lic. Jeni Graciela Méndez Lean, Secretaria General de la **Sección 30 en Apizaco, Tlaxcala**; el Lic. Enrique Buenaventura Espinoza Romo, Secretario General de la **Sección 28, Boca del Rio, Veracruz**; el Lic. Jaime Serrano Alva, Secretario General de la **Sección 27 en Cholula, Puebla**; el Mtro. Felipe Melitón López San Germán, Secretario General de la **Sección 29 en San Bartolo Coyotepec, Oaxaca**; el Lic. Francisco Moreno López, Secretario General de la **Sección 31 en Pachuca, Hidalgo**; y en la Planeación de estos encuentros Deportivos, el Lic. Omar Carballo Cruz, Titular de la Secretaría de Promoción Deportiva del Comité Ejecutivo Nacional, quien con mucho entusiasmo coordina y promueve estas actividades deportivas y de convivencia entre nuestros agremiados y sus familias.

El torneo se realizó en Apizaco, Tlaxcala, en el Tecnológico Nacional de México Campus Apizaco, ubicado en Av. Instituto Tecnológico s/n Conurbado Tzompantepec, Apizaco, Tlaxcala; en el que participaron en la disciplina de **Fútbol 7 Varonil** en el orden de ganadores: **1º San Bartolo Coyotepec, Oaxaca**, **2º Xalapa, Veracruz**, **3º Apizaco, Tlaxcala**; siendo mejor **Goleador**: Edi Joaquín Quintana Solís, Apizaco, Tlaxcala y **Mejor portero**: José Antonio Lafragua Corrales, Pachuca, Hidalgo. Con la participación en **Volibol Femenil** en el orden de ganadoras: **1º Xalapa, Veracruz**, **2º Cholula, Puebla**, **3º Apizaco, Tlaxcala**; siendo la **Mejor Jugadora**: María Fernanda Pianti Gómez, Xalapa, Veracruz. Un evento lleno de entusiasmo, alegría y convivencia familiar con muchas porras. También se contó con la presencia de la **Escolta** a cargo del Teniente de Materiales de Guerra de la Vigésima Tercera Zona Militar con residencia en Pantotla, Tlaxcala. ¡¡¡Felicidades a los ganadores!!!





Celebración para mamás y papás Sección 48 en Cd. Nezahualcóyotl, Estado de México

Eventos Especiales

El día 13 de septiembre de 2023, se llevó a cabo la Celebración para mamás y papás sindicalizados, de la sección 48 en Cd. Nezahualcóyotl, Estado de México

Dicho evento fue organizado por el Lic. Omar Carballo Cruz, Titular de la Secretaría de Promoción Deportiva del Comité Ejecutivo Nacional y Secretario General de esa Sección, y se contó con la presencia de nuestro líder, el Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.

Evento que se celebró en el “Salón Jardín México Lindo, ubicado en Calle México Lindo número 220, Colonia Benito Juárez, Nezahualcóyotl, México. Se degustó una exquisita cena que estuvo amenizada por el grupo musical del Salón y todos disfrutaron muy alegres de este merecido festejo; conviviendo en un ambiente de gran júbilo y camaradería, además de que hubo una “cabina de fotos”, que aportó una experiencia muy divertida a todos los presentes.





Entregan de Auto del evento para los papás de la Sección 34 en Villahermosa, Tabasco

Eventos Especiales

El día 21 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el **Celebración para mamás y papás sindicalizados, de la sección 34 en Villahermosa, Tabasco.**

Dicho sorteo se efectuó el 28 de junio de 2023 en la Ciudad de México, en el que resultó ganadora la Sección 34, con residencia en Villahermosa, Tabasco, y de manera interna el sábado 26 de agosto pasado, entre nuestros compañeros papás de esa sede, realizaron su rifa. Por lo que nos alegramos y felicitamos al **Lic. Servando David Cruz Quiroz**, adscrito al Juzgado Tercero de Distrito en Tabasco en Villahermosa, Tabasco el afortunado ganador de este auto.

El vehículo marca Kia 2023 fue entregado en el estacionamiento del Edificio Sede del PJF, en la Colonia Gaviotas, en Villahermosa, Tabasco, por el Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación en compañía del Lic. Enrique Galicia López Secretario General de la Sección 34 del Comité Ejecutivo Local de Villahermosa, Tabasco.





Celebración para mamás y papás Sección 38 en Tapachula, Chiapas

Eventos Especiales

El día 23 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el Celebración para mamás y papás sindicalizados, de la sección 38 en Tapachula, Chiapas.

Evento organizado por la Lic. Lilia Ocampo González, Secretaria General del Comité Ejecutivo Local de la Sección 38 en Tapachula, Chiapas, en presencia de la Lic. Lourdes Alejandra Flores Díaz, Titular de la Subsecretaría General del Centro en representación del Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, para las madres y los padres agremiados.

La celebración se llevó a cabo en “La Fonda Inn, sucursal Diamante”, ubicado en Central Oriente, esquina Calzada Palmas en la Ciudad de Tapachula, Chiapas, en el que se ofreció desayuno buffet chilaquiles, puntas de filete, homelets, jugos y aguas variadas, Taquitos de papa, Café y fruta; en la que se disfrutaron de variados regalos durante la rifa consistentes en: 3 pantallas de 32", 3 de 40" y 3 de 50", En cada categoría fueron 1 para mamás, 1 para papás, 1 para solteros, y electrodomésticos varios, todo en un ambiente cordial, alegre y divertido. Muchas felicidades a todos.





Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 5 en Aguascalientes, Aguascalientes

Eventos Especiales

El día 23 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el Torneo Regional Deportivo Interestatal efectuado en la Sección 5 en Aguascalientes, Aguascalientes.

Dicho evento fue presidido por el Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación; la Jueza Lucia Anaya Ruiz Esparza, Coordinadora de Jueces y Juezas del 30 Circuito, así como el Magistrado Leonardo González Martínez, quienes dieron el saque y patada inicial, respectivamente; y declarando formalmente iniciados los comicios, el Doctor en Derecho Armando López Campa, rector de la Universidad Tecnológica de Aguascalientes. Este magno Deportivo fue organizado en **Coordinación de 6 Comités Seccionales** siendo los siguientes: como anfitriona la Mtra. Nora Angélica Castorena Sánchez, Titular de la Subsecretaría General del Norte del Comité Ejecutivo Nacional y Secretaria General de la **Sección 5 en Aguascalientes, Aguascalientes**; la C. Socorro Urzúa González, Secretaria General de la **Sección 21 en Colima, Colima**; el Lic. Jorge Omar Aguilar Aguirre, Secretario General de la **Sección 07 en San Luis Potosí, San Luis Potosí**; el Lic. Pedro Rueda Saucedo, Secretario General de la **Sección 06, Zacatecas, Zacatecas**; el C. Luis Alberto García Díaz, Secretario General de la **Sección 58 en Puente Grande, Jalisco**; el C. Guillermo Ávalos Negrete, Secretario General de la **Sección 20 en Zapopan, Jalisco**; quienes con mucho entusiasmo promueven estas actividades deportivas y de convivencia entre nuestros agremiados y sus familias.

La justa deportiva se realizó en Aguascalientes, Aguascalientes, en la Universidad Tecnológica de Aguascalientes, ubicada en Blvd. Juan Pablo II No. 1302 Ex hacienda la Cantera, 20200 Aguascalientes, Ags.; en el que participaron en la disciplina de **Fútbol 7 Varonil** en el orden de ganadores: **1º Zapopan, Jalisco, 2º Aguascalientes, Ags, 3º Puente Grande, Jalisco**; siendo mejor **Goleador**: César Ghaely Martínez Ham, San Luis Potosí y **Portero menos goleado**: José Víctor Rodríguez Ortiz, Zapopan, Jalisco. Con la participación en **Volibol Femenil** en el orden de ganadoras: **1º Zapopan, Jalisco, 2º San Luis Potosí, S.L.P., 3º Zacatecas, Zac.**; siendo la **Mejor Jugadora**: María Fernanda Ledón López, Zapopan, Jalisco. Un evento lleno de entusiasmo, alegría y convivencia familiar con muchas porras y al finalizar el torneo se llevó a cabo un convivio durante la comida con las familias de los compañeros. ¡¡¡Felicidades a los ganadores!!!





Reunión en la Cámara con Diputados del Congreso de la Unión

Eventos Especiales

El día 26 de septiembre de 2023, se llevó a cabo una Reunión de Trabajo con diversas Bancadas parlamentarias, en la Cámara de Diputados en el Congreso de la Unión, en defensa de las prestaciones laborales de más de 50 mil trabajadores del Poder Judicial de la Federación que se encuentran en riesgo en la próxima discusión del Presupuesto para el 2024.



Reunión urgente de Trabajo previo a la Cita en Congreso



Reunión en Cámara de Diputados





Resolución del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU contra el Estado Mexicano

Eventos Especiales

Durante los días del **6 al 27 de Septiembre de 2023**, se llevó a cabo el **Ciclo de Conferencias** de la **Casa de Cultura Jurídica de Querétaro**, con diversos temas en Justicia Penal, Función Jurisdiccional y Derechos Humanos; Dirigida por la L.C. Julieta de la Torre Herrera, Directora de CCJ de Querétaro; con la participación de la Mtra. Claudia Elena Morazán Silva, Secretaria Suplente de Servicios Médicos del ISSSTE del Comité Ejecutivo Nacional y Redactora Ejecutiva en Jefe del Boletín Sindical, quien participó con el tema **“Resolución del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU contra el Estado Mexicano – Caso CRPD/C/22/D/32/2015”**; teniendo como invitada a esta disertación a la Mtra. Daniela Ibeth García Vara, Secretaria del Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa del Vigésimo Segundo Circuito en Querétaro, quien de viva voz nos compartió su testimonio de cómo llevó este caso como representante de su propia hermana Selene Militza García Vara hasta Ginebra, Suiza en la propia ONU. Sin duda un tema de importancia y trascendencia para las personas con discapacidad en nuestro país y para todas las “Selenes” mexicanas; una Conferencia muy enriquecedora.





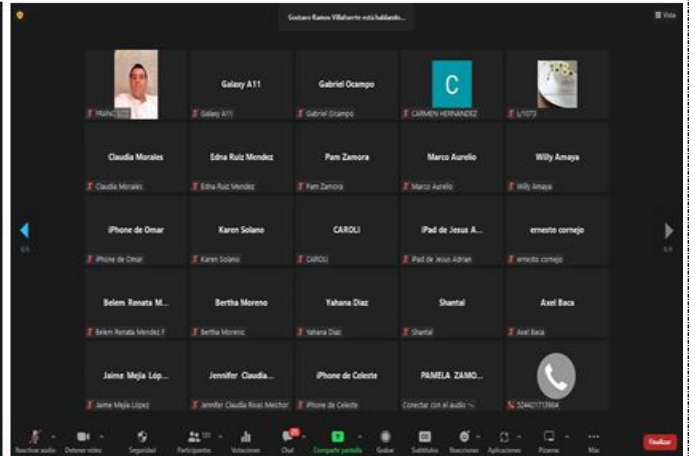
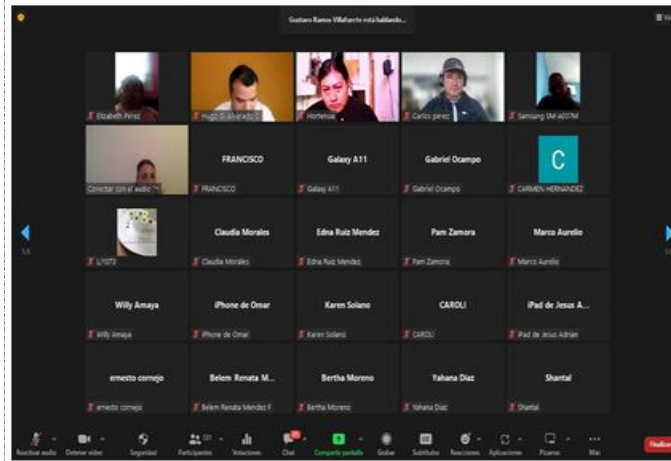
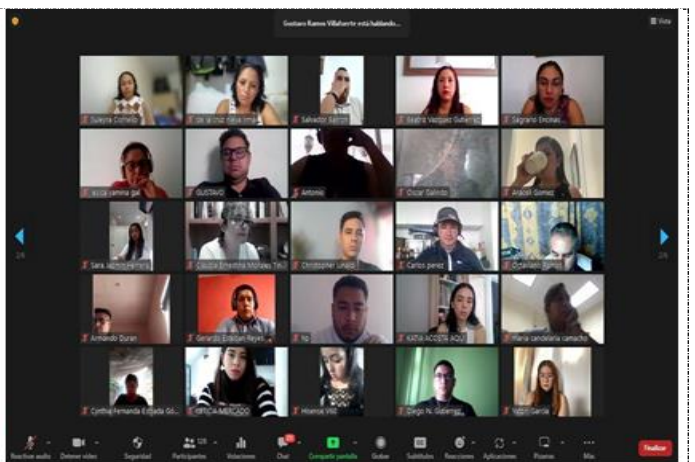
Inicio de Licenciatura en línea por el Instituto Nacional de Estudios Superiores en Derecho Penal (INDEPAC)

Eventos Especiales

El día 30 de septiembre de 2023 se inició la Apertura de la Licenciatura en Derecho, en donde el Instituto Nacional de Estudios Superiores en Derecho Penal (INDEPAC) en convenio con nuestro Sindicato, quienes de manera coordinada han dado apertura a 16 grupos de estudio, con más de 1,200 alumnos inscritos en los diferentes Estados de la República entre ellos servidores públicos y familiares.

El Convenio Nacional de colaboración académica entre INDEPAC y el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, ha producido grandes frutos durante estos más de 6 años de promoción activa y ha tenido mucho éxito al ofrecer a los servidores públicos de esta noble Institución y a sus familias y amigos de otras instituciones públicas como es la Policía Procesal; quienes podrán superarse en el área profesional y; como consecuencia en el desarrollo personal y humano.

Esta nueva etapa inicia la Carrera de Derecho con alumnos en Ciudad de México, Puebla, Querétaro, Baja California, Campeche, Quintana Roo, Hidalgo, Oaxaca, Sinaloa y Jalisco, quienes asumieron la responsabilidad y compromiso de superarse, y extendiendo la oportunidad a sus familiares y amigos, lo que permite que como sociedad podamos crecer, cumplir logros personales y ser competitivos ante la demanda laboral técnica especializada. Estamos orgullosos de que tomen la decisión de superarse cada día y que aprovechen las oportunidades que, como Sindicato acercamos para ti y los tuyos. Sabemos que se requiere de un gran esfuerzo y compromiso, pero también sabemos que valdrá la pena y muy pronto veremos los frutos de esta decisión para ustedes y sus familias; e invitamos a toda la base trabajadora que así lo desee, para que se acerque con sus Representantes de Sección y revisen en nuestra página web todo lo relacionado con estos Convenios. Muchas felicidades.





Fechas Importantes

Durante Septiembre

Estalla la Segunda Guerra Mundial con la invasión de Alemania a Polonia en el año de 1939	01 de septiembre
El expresidente Plutarco Elías Calles inauguró el Banco de México (Banxico) en 1925	01 de septiembre
Día Nacional del Cacao y el Chocolate	02 de septiembre
Daniel Cosío, intelectual mexicano, fundó el Fondo de Cultura Económica (FCE) una de las editoriales más importantes en México y en Iberoamérica	03 de septiembre
El presidente Lázaro Cárdenas anuncia la neutralidad de México en la Segunda Guerra Mundial en el año de 1939	04 de septiembre
Se inaugura la Línea 1 del Metro en el Distrito Federal en el año de 1969	04 de septiembre
Instauración de la Sociedad Botánica de México en el año de 1941	04 de septiembre
Benito Juárez instaura las leyes de Reforma en Guanajuato en el año de 1860	06 de septiembre
Los mexicanos vieron su primera transmisión televisiva en blanco y negro en el año de 1946	07 de septiembre
México ingresó a la Sociedad de las Naciones en 1931	09 de septiembre
Natalicio de Josefa Ortiz de Domínguez.	09 de septiembre
Día Mundial de la Prevención del Suicidio	10 de septiembre
Día de los Niños Héroes	13 de septiembre
Aniversario del inicio de la Independencia de México en el año de 1810	16 de septiembre
Natalicio de Ricardo Flores Magón	16 de septiembre
Día Mundial de las Playas	17 de septiembre
Día Internacional de la Igualdad Salarial	18 de septiembre
Aniversario del terremoto de 8.1 grados en escala Richter en la Ciudad de México en el año de 1985	19 de septiembre
Día Internacional de la Paz.	21 de septiembre
Equinoccio de Otoño	22 de septiembre
Aniversario de 200 años de la Consumación de la Independencia de México	27 de septiembre
Día Marítimo Mundial	24 de septiembre
Día Nacional del Maíz	29 de septiembre
Natalicio de José María Morelos y Pavón	30 de septiembre

Calendario



SEPTIEMBRE

2023

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Transformando nuestro Sindicato Trabajamos para darte lo mejor

Director General

Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel

Redactora Ejecutiva en Jefe:

Mtra. Claudia Elena Morazán Silva

Comité Editorial:

Lic. Lourdes Alejandra Flores Díaz

Mtro. Germán Briseño Sáinz

Si quieres participar con algún artículo para el Boletín o te gustaría que se publique algo de tu interés, puedes contactarnos.



Contactanos

✉ boletin@app.pjfsindicato.org.mx

☎ 55-5532-1422
55-5532-0303



Esforzados para dar
Solo lo mejor

