

QUEJA 5

**ACUSE DE RECIBO DE QUEJA RELATIVA AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN LA PROFEPA****Número de expediente asignado: 05/2020****Fecha y hora de la recepción: 28 de febrero de 2020 a las 05:07 p.m.****Área de resguardo del expediente: Subdirección de Área / Dirección General
Adjunta de Profesionalización****Descripción de los elementos probatorios aportados por el denunciante:**

- Testimonial
- Oficios de Comisión

"La circunstancia de presentar una queja, no otorga a la persona que la promueve el derecho a exigir una determinada actuación por parte del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la PROFEPA"

**2020**
LEONA VICARIO

INTRUCCIONES: Llenar el siguiente formulario y envíalo al correo: comite.etica@profepa.gob.mx, también puede remitirlo a la Dirección General de Administración o a la Lic. Ana Gabriela Núñez Pérez en el Piso 10, Ala Norte de las Oficinas Centrales de la PROFEPA.

CEPCI/2020/ /

Datos de la persona que presenta la denuncia

Fecha:	28 DE FEBRERO DE 2020
Nombre completo:	Celia Reyes Morales
Teléfono:	
Celular:	5533991850
Domicilio:	Boulevard el Pípila No. 1, Colonia Tecamachalco, Municipio de Naucalpan de Juárez, Estado de México, C.P. 53950

ADVERTENCIA: la persona que desee conservar el anonimato, respecta a que sólo podrá enterarse del curso de la denuncia presentada a través del seguimiento que ella misma dé a las sesiones del Comité.

Datos del servidor/a público/a contra quien se presenta la denuncia

Nombre completo:	SANDRA DOLORES OLMEDO OCTAVIANO
Entidad o dependencia donde se desempeña:	PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
Entidad Federativa:	DELEGACION EN LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO
Unidad y Área donde se desempeña:	SUBDELEGACION DE INSPECCION INDUSTRIAL EN LA ZMVM
Cargo o puesto	ENCARGADA DE LA SUBDELEGACION DE INSPECCION INDUSTRIAL EN LA ZMVM

Datos de una persona que haya sido testigo de los hechos

Nombre completo:	Alejandro López Minor
Teléfono/Celular:	5541826512
Correo electrónico:	alejandro.lopez@profepa.gob.mx
Domicilio:	Boulevard el Pípila No. 1, Colonia Tecamachalco, Municipio de Naucalpan de Juárez, Estado de México, C.P. 53950
Entidad o dependencia en la que se desempeña	Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México. PROFEPA
Cargo o puesto	Inspector Federal
¿Trabaja en la Administración Pública Federal?	SI

Descripción de los hechos:	Soy Inspector Federal adscrita a la Subdelegación de Inspección Industrial en la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México PROFEPA, desde hace 24 años. Desde que Sandra Dolores Olmedo Octaviano tomo el cargo en marzo del 2018, no me permite desempeñar mis actividades de inspección en el área a la que pertenezco, no hay por parte de ella hacia mí un clima laboral y organizacional que me permita el desarrollo de mi capacidad profesional, hay un marcado favoritismo y preferencia hacia otras personas. Por comentarios mal intencionados por parte de Sandra Dolores Olmedo Octaviano argumentando que cometí errores en el llenado de mis actas de inspección (errores que yo no tuve) me mandaron a Auditoría Ambiental el 25 de mayo de 2018, mediante Oficio de Comisión firmado en ese entonces por el Delegado. Durante este cambio no respetó mi espacio, mi lugar de trabajo que yo tenía para realizar mis actividades; sin avisarme y sin ninguna autorización de mi parte saco mis cosas de mi lugar y otorgo mi lugar de trabajo a otra persona, cuando Sandra Dolores Olmedo octaviano sabia de ante mano que yo estaba de forma temporal en otra área. Eso es abuso de autoridad. Mi comisión en Auditoria ambiental término el 22 de octubre de 2018, regresando nuevamente a mi área de adscripción "Inspección Industrial". Nuevamente no me permitió realizar mis actividades, las instrucciones que recibía, eran actividades que no me corresponden, como elaboración de acuerdos de incompetencia para el área de quejas y denuncias. Fueron mínimas las visitas de inspección y/o verificación que me asignó después de mi reincorporación al área de inspección, la mayor parte del tiempo permanecí en la oficina sin que me dieran alguna instrucción, no me asignaba trabajo que correspondiera a mis funciones y para cumplimiento de mis metas. Nuevamente el 22 de julio del 2019, Sandra Olmedo Octaviano me manda a Auditoria Ambiental, sin intentar tener un dialogo conmigo ni tomar en cuenta mi opinión, el argumento es para apoyar el área de Auditoria Ambiental, primero realizando trabajos de campo en dicha área, esta comisión estaba programada hasta el 16 de septiembre de ese mismo año para realizar funciones de apoyo, cuando para dicho apoyo podemos realizarlo todos los inspectores de industria, puede realizarse de una manera equitativa rotando de personal, puesto que somos personal con más de 20 años de experiencia y no lo hace. Actualmente en el área de Quejas y Denuncias se encuentra una inspectora que pertenece a el área de Auditoria Ambiental, con mayor experiencia y capacidad, a esta persona la tiene realizando funciones secretariales. La justificación de Sandra Dolores Olmedo Octaviano para realizar estos cambios es que la que los realiza es la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz actual encargada del
-----------------------------------	---

	Despacho. Yo al hablar con la Licenciada Nancy me argumento que sería un cambio temporal y que nos iba a rotar a todos los inspectores puesto que todos tenemos la misma capacidad y así no me afectaría porque no iba yo a cumplir mis metas ya que estoy sujeta al "Servicio Profesional de Carrera" y me elaboro un Oficio con un periodo de comisión del 22 de julio de 2019 al 16 de septiembre de 2019. Al finalizar este periodo me elaboro un nuevo oficio con un periodo del 17 de septiembre de 2019 al 18 de noviembre de 2019, No respetando la rotación del personal en el que había quedado. Actualmente sigo en el área de Auditoría Ambiental ya sin ningún Oficio y sin ningún comentario por parte de la Encargada del Despacho. Como testigos de estas arbitrariedades que ha cometido y sigue cometiendo la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano están todos los compañeros del área de inspección Industrial, pero no van a querer dar testimonio, unos por temor a represalias y otros porque no quieren perder sus "privilegios". La Subdelegación de Inspección Y Vigilancia es la única área que se ha visto severamente afectada en la rotación del personal, desde que esta la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano de Encargada y solo ha realizado el movimiento de las personas que "no le caemos bien", y solo permanece el personal que "si le cae bien", si solo es la encargada de la Subdelegación porque realiza estos cambios, con ningún otro Subdelegado en los 24 años que llevo laborando se habían realizado cambios tan drásticos. Los motivos principales por los que no había realizado esta denuncia, es por temor a las represalias, ya que la c. Sandra Dolores Olmedo Octaviano siempre dice que de todo se enterará, que tiene un buen oído y que tiene personas que la mantienen bien informada, así como también cuenta con todo el apoyo de la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz quien se encarga de realizar los cambios que le solicita, por lo que le pediría lo tome en consideración. Una persona que no tiene un título profesional, su función original es capturista, no da trato digno basado en el respeto, cortesía y equidad, que no reconoce el trabajo de sus compañeros, que usa su jerarquía para faltar al respeto, que discrimina y acosa a los compañeros que no son de su agrado, que tiene conductas que dañan la calidad de vida de algunos compañeros en el trabajo, que no respeta el espacio y mobiliario de sus compañeros, que no fomenta confianza y comunicación, no debe ocupar un puesto de mando, en donde se necesita trabajar en equipo, y no con "preferencias", en el que se debe tener un gran compromiso para cumplir los objetivos de la dependencia y no los intereses propios. En espera de una respuesta por parte de Usted y que considere todo lo antes expuesto, sobre todo el temor a las represalias Y CLARO QUE HAY REPRESALIAS por parte de la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano y la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz.
Lugar donde ocurrió:	Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México
Fecha y período:	Mayo 2018 a la fecha
Medios probatorios que presenta:	Oficios de Comisión
Nombre y firma	Celia Reyes Morales

SEMARNAT
PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL
DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE



PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
DELEGACION EN LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO

No. de expediente PFFPA/39.2/8C.17.4/000001-18

No. de oficio PFFPA/39.1/ 8C.17.4/1754/18

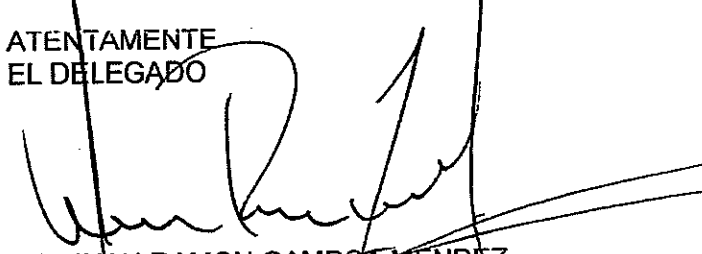
Naucalpan de Juárez, Estado de México a 24 de mayo de 2018.

CELIA REYES MORALES
INSPECTOR FEDERAL
ADSCRITO A LA DELEGACION DE
LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO DE LA
PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
PRESENTE

Hago de conocimiento que a partir del día 25 de mayo de 2018, se le comisiona para realizar sus funciones de inspector, en la Subdelegación de Auditoría Ambiental, por lo que deberá presentarse con la Lic. Maribel Quintana Sanchez, titular de dicha Area, lo anterior con fundamento en los artículos 32 BIS de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el trece de mayo de dos mil quince; artículos 1º, 2º fracción XXXI inciso a), 3º, 19, 41, 42, 43 último párrafo, 45 fracciones I, X, XII, XLIX y último párrafo, 46 fracciones I y XIX, 47, 68 párrafos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto, fracción XLIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día veintiséis de noviembre de dos mil doce; PRIMERO NUMERAL 14 in fine, 32 y SEGUNDO del Acuerdo por el que se señala el nombre, sede y circunscripción territorial de las delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en las entidades federativas y en la Zona Metropolitana del Valle de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día catorce de febrero de dos mil trece. 44 fracciones I, II, IV y VI de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado V) del artículo 123 constitucional, Artículo 11 fracciones I, II, VI y VII; Artículos 7 y 8 fracciones I, VI, VII, XVII y XXIV de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Finalmente, la exhorto para que en el ejercicio de sus funciones, se conduzca con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen al servicio público, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; a efecto de no realizar algún acto u omisión que pueda causar la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su cargo u comisión.

ATENTAMENTE
EL DELEGADO


LIC. JUAN RAMON GAMBOA MENDEZ

c.c.p. Lic. Rodrigo Fernando Torres Martínez.-Encargado de Subdirección Administrativa.- Presente.

SEMARNAT
PROFEPA

PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
DELEGACION EN LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO

No. de expediente PFPA/39.2/8C.17.4/000001-18

No. de oficio PFPA/39.1/ 8C.17.4/3265/18

Naucalpan de Juárez, Estado de México a 16 de octubre de 2018.

C. CELIA REYES MORALES.

INSPECTOR FEDERAL ADSCRITO A LA DELEGACION DE
LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO DE LA
PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
PRESENTE

Con fundamento en los artículos 32 BIS de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el trece de mayo de dos mil quince; artículos 1º, 2º fracción XXXI inciso a), 3º, 19, 41, 42, 43 último párrafo, 45 fracciones I, X, XII, XLIX y último párrafo, 46 fracciones I y XIX, 47, 68 párrafos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto, fracción XXVI y XLIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2012. del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día veintiséis de noviembre de dos mil doce; el Acuerdo que establece la clasificación y codificación de mercancías cuya importación o exportación está sujeta a regulación por parte de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha diecinueve de diciembre de dos mil doce y su última reforma publicada el diecinueve de marzo de dos mil catorce y el Manual de procedimientos para la importación y exportación de vida silvestre, productos y subproductos forestales y materiales y residuos peligrosos, sujetos a regulación por parte de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha veintinueve de enero de dos mil cuatro; PRIMERO NUMERAL 14 in fine, 32 y SEGUNDO del Acuerdo por el que se señala el nombre, sede y circunscripción territorial de las delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en las entidades federativas y en la Zona Metropolitana del Valle de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día catorce de febrero de dos mil trece. 44 fracciones I, II, IV y VI de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado V) del artículo 123 constitucional, Artículo 11 fracciones I, II, VI y VII; Artículos 7 y 8 fracciones I, VI, VII, XVII y XXIV de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Por medio del presente le informo que a partir del día **19 de octubre de 2018**, se da por terminada su comisión en la Subdelegación de Auditoría Ambiental, por lo que se deberá de presentar el día 22 de los corrientes a su área de adscripción de origen, con el objeto de que realice actos de inspección y verificación de los Reglamentos y Normas aplicables en materia de sustancias peligrosas y residuos peligrosos, para cumplimiento de la Normatividad Ambiental Vigente, y todas las demás que se le sean encomendadas.

Finalmente, lo exhorto para que en el ejercicio de sus funciones, se conduzca con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen al servicio público, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; a efecto de no realizar algún acto u omisión que pueda causar la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su cargo u comisión.

ATENTAMENTE
EL DELEGADO

LIC. JUAN RAMON GAMBOA MENDEZ.

c.c.p. C. SANDRA DOLORES OLMEDO OCTAVIANO.- ENC. DE LA SUBDELEGACIÓN DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL.- PRESENTE
LIC. MARIBEL QUINTANA SÁNCHEZ.- SUBDELEGADA DE AUDITORÍA AMBIENTAL.- PRESENTE

Naucalpan de Juárez, Estado de México a 18 de julio de 2019

CELIA REYES MORALES**INSPECTORA FEDERAL ADSCRITO A LA DELEGACION DE
LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO DE LA
PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
PRESENTE**

Con fundamento en los artículos 32 BIS de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el trece de mayo de dos mil quince; artículos 1º, 2º fracción XXXI inciso a), 3º, 19, 41, 42, 43 último párrafo, 45 fracciones I, X, XII, XXXVII, XLIX y último párrafo, 45 bis, 46 fracciones I y XIX, 47, 68 párrafos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto, fracción XXVI y XLIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2012; y su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de octubre de 2014; PRIMERO NUMERAL 14 in fine, 32 y SEGUNDO del Acuerdo por el que se señala el nombre, sede y circunscripción territorial de las delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en las entidades federativas y en la Zona Metropolitana del Valle de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de febrero de 2013. 44 fracciones I, II, IV y VI de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado V) del artículo 123 constitucional, Artículo 11 fracciones I, II, VI y VII; Artículos 7 y 8 fracciones I, VI, VII, XVII y XXIV de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Por medio del presente, se le informa que por necesidades del servicio, debido a la carga de trabajo existentes en el área de Auditoría Ambiental, deberá realizar actividades de inspección y verificación de los Reglamentos y Normas aplicables en las materias competencia de esta autoridad, y labores administrativas, en apoyo a la Ing. Maria Monserrat Ortiz Lopez, con la cual debe coordinarse a efecto de poder cumplir el programa operativo de dicha área, por lo que se le comisiona para que lleve a efecto las tareas citadas, en un horario de 9:00 a 18:00 horas, en el período del 22 de julio de 2019 al 16 de septiembre de 2019.

Finalmente, la exhorto para que en el ejercicio de sus funciones, se conduzca con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen al servicio público, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; a efecto de no realizar algún acto u omisión que pueda causar la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su cargo u comisión.

ATENTAMENTE**LA ENCARGADA DE DESPACHO DE LA
DELEGACION DE LA ZONA METROPOLITANA
DEL VALLE DE MEXICO****LIC. NANCY MISHEL MONZON DE LA CRUZ**

Lo anterior, conforme al oficio No. PFFA/1/4C.26.1/592/19 de fecha 16 de mayo de 2019, signado por la C. Blanca Alicia Mendoza Vera, Procuradora Federal de Protección al Ambiente, con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 2 fracción XXXI inciso a), Artículos 41, 42, 45 fracción XXXVII, 46 fracciones I y XIX, y penúltimo párrafo y 68 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales vigente.

c.c.p. Maria Monserrat Ortiz Lopez.- Presente

c.c.p. Expediente personal de Celia Reyes Morales.- Presente.

CELIA REYES MORALES

INSPECTORA FEDERAL ADSCRITO A LA DELEGACION DE
LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO DE LA
PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
PRESENTE

Con fundamento en los artículos 32 BIS de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el trece de mayo de dos mil quince; artículos 1º, 2º fracción XXXI inciso a), 3º, 19, 41, 42, 43 último párrafo, 45 fracciones I, X, XII, XXXVII, XLIX y último párrafo, 45 bis, 46 fracciones I y XIX, 47, 68 párrafos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto, fracción XXVI y XLIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2012; y su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de octubre de 2014; PRIMERO NUMERAL 14 in fine, 32 y SEGUNDO del Acuerdo por el que se señala el nombre, sede y circunscripción territorial de las delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en las entidades federativas y en la Zona Metropolitana del Valle de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de febrero de 2013. 44 fracciones I, II, IV y VI de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado V) del artículo 123 constitucional, Artículo 11 fracciones I, II, VI y VII; Artículos 7 y 8 fracciones I, VI, VII, XVII y XXIV de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Por medio del presente, se le informa que por necesidades del servicio, y derivado a la carga de trabajo existentes en el área de **Auditoría Ambiental** y en virtud del estado actual de las metas, que se encuentran en semáforo rojo, se requiere todo el apoyo para atender los asuntos relacionados con los procesos de certificación, recertificación, promoción y trabajos de campo, deberá realizar actividades de inspección y verificación de los Reglamentos y Normas aplicables en las materias competencia de esta autoridad, y labores administrativas, así como la captura de los sistemas institucionales en área de Auditoría Ambiental, en apoyo a la Ing. Maria Monserrat Ortiz Lopez, con la cual debe coordinarse, por lo que se le hace saber **se extiende su comisión para tales efectos, a partir del 17 de septiembre de 2019, al 18 de noviembre de 2019**, y en caso de que Programa Operativo Anual, establecido a dicha área, siga en semáforo rojo, se extenderá su comisión el tiempo que sea pertinente.

Finalmente, la exhorto para que en el ejercicio de sus funciones, se conduzca con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen al servicio público, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; a efecto de no realizar algún acto u omisión que pueda causar la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su cargo u comisión.

ATENTAMENTE

**LA ENCARGADA DE DESPACHO DE LA
DELEGACION DE LA ZONA METROPOLITANA
DEL VALLE DE MEXICO**



LIC. NANCY MISHel MONZON DE LA CRUZ

Lo anterior, conforme al oficio No. PFFA/1/4C.26.1/592/19 de fecha 16 de mayo de 2019, signado por la C. Blanca Alicia Mendoza Vera, Procuradora Federal de Protección al Ambiente, con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 2 fracción XXXI inciso a), Artículos 41, 42, 45 fracción XXXVII, 46 fracciones I y XIX, y penúltimo párrafo y 68 del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales vigente.

c.c.p. Maria Monserrat Ortiz Lopez.- Presente

c.c.p. Expediente personal de Celia Reyes Morales.- Presente.

Asunto: Se comunica determinación.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en
la Zona Metropolitana del Valle de México.
sandra.olmedo@profepa.gob.mx

Presente.

Me refiero a la denuncia recibida a través del Formato de Presentación de Quejas y Denuncias Relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en la PROFEPA, signado por la C. Celia Reyes Morales recibido por este Comité, el veintiocho de febrero de dos mil veinte, por medio del cual hace del conocimiento de este Comité de Ética presuntos hechos que contravienen el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.

Sobre el particular, se hace de su conocimiento que se ordenaron practicar las líneas de investigación tendientes al esclarecimiento de los hechos descritos, de cuyos resultados este Comité resolvió que, con la información proporcionada por la quejosa, sí se identifica que existe un probable incumplimiento al Código de Conducta de esta Procuraduría al estarse vulnerando el valor de "Respeto: Damos un trato tolerante y cordial a todas las personas. Nuestra forma de entendimiento es el diálogo y nos abstenemos de lesionar la dignidad y los derechos de los demás." Atento a los fundamentos y motivos que se encuentran en la resolución de fecha doce de marzo de dos mil veinte, anexo al presente.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y el ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE


LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y CLIMA NACIONAL



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

**LIC/ FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Expediente: 05/2020

Oficio No. PFPA/6/4C.29/310/2020

Asunto: Se notifica.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz

Encargada de Despacho de la Delegación Zona
Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente

Presente:

Hago de su conocimiento que en fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte se tuvo por recibida una denuncia de personal adscrito a la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, a su digno cargo, ordenándose su registro con la clave alfanumérica 05/2020, derivado de esta queja este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, se allegó de diversa información derivada de múltiples líneas de investigación para el esclarecimiento y estudio de los hechos denunciados, por lo que al haberse agotado dichas líneas, este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, resolvió que hay una vulneración a los principios tanto del Código de Ética, como del Código de Conducta, ambos de esta Procuraduría, por lo que se tuvo a bien emitir las siguientes recomendaciones y acciones generales que deberá realizar usted como Encargada de Despacho de la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, esto con el objeto de establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que como personas servidoras públicas, nos orienten a aspirar a la excelencia en el desempeño de nuestras funciones y en la toma de decisiones cotidianas y evitar que se repitan conductas que contravengan tanto el Código de Ética como el Código de Conducta en la Delegación a su digno Cargo.

A continuación, se enlistan las acciones que emitió este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente:

1. Llevar a cabo una campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, así mismo deberá reunir pruebas (fotográficas y documentales) de la implementación de dicha campaña, mismas que reportará a este Comité en un plazo máximo de 120 días naturales.
2. Difundir entre el personal el libro titulado "Acoso laboral Mobbing" mismo que fue redactado por la CNDH, así como determinar un mecanismo mediante el cual acredite que el personal tuvo conocimiento de lo establecido en el libro citado, en un plazo máximo de 180 días naturales. (Anexo 1).
3. Los servidores públicos adscritos a la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberán firmar una carta, donde se les haga del conocimiento las posibles sanciones administrativas a las que se pueden hacer acreedores en caso de transgredir los Códigos de Ética, de Conducta, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, comprometiéndose mediante firma autógrafa a conducirse en el marco de la normatividad respectiva, en un plazo máximo de 60 días naturales.



2020
LEONORA VICARIO
PRESIDENTA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

4. Regresar, en caso de que las necesidades del servicio lo permitan, a la denunciante a las actividades que venía desempeñando desde hace 24 años, y en caso de ser necesaria la rotación del personal en diversas actividades se haga siempre y cuando las metas a cumplir se encuentren relacionadas con su perfil.

***Nota: Las acciones deberán ser reportadas a la Lic. Ana Gabriela Nuñez Pérez, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, sita en Carretera Picacho-Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, Alcaldía. Tlalpan, C.P. 14210 Ciudad de México y al correo electrónico comite.etica@profepa.gob.mx.*

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el Procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE



LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

**Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración**

Oficio No. PFPA/6/0690/2020

2020 "Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria".

Ciudad de México, a 29 de septiembre de 2020

Asunto: Se notifica.

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz

Encargada de Despacho de la Delegación Zona
Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente

Presente.

Me refiero a los oficios No. PFPA/6/4C.29/309/2020 y No. PFPA/6/4C.29/310/2020 de fecha 18 de marzo de 2020 a través de los cuales este Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés solicitó de su valioso apoyo a efecto de llevar a cabo las siguientes diligencias:

1. Notificar la resolución de la queja 05/2020 al jefe inmediato de la C. Celia Reyes Morales, acusando de recibido la cedula de notificación anexa.
2. Notificar la resolución de la queja 05/2020 al jefe inmediato de la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano, acusando de recibido la cedula de notificación anexa.

Así mismo este Comité tuvo a bien emitir las siguientes recomendaciones y acciones generales que deberá realizar usted como Encargada de Despacho de la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la ZMVM, con el objeto de establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que como personas servidoras públicas nos orienten a aspirar a la excelencia en el desempeño de nuestras funciones y en la toma de decisiones cotidianas y evitar que se repitan conductas que contravengan tanto el Código de Ética, Código de Conducta y reglas de integridad en la delegación a su digno cargo, tales acciones son:

1. Llevar a cabo una campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, así mismo deberá reunir pruebas (fotográficas y documentales) de la implementación de dicha campaña, mismas que reportará a este Comité en un plazo máximo de 120 días naturales.
2. Difundir entre el personal el libro titulado "Acoso laboral Mobbing" mismo que fue redactado por la CNDH, así como determinar un mecanismo mediante el cual acredite que el personal tuvo conocimiento de lo establecido en el libro citado, en un plazo máximo de 180 días naturales.
3. Los servidores públicos adscritos a la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberán firmar una carta, donde se les haga del conocimiento las posibles sanciones administrativas a las que se pueden hacer acreedores en caso de transgredir los Códigos de Ética, de Conducta, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, comprometiéndose mediante firma autógrafa a conducirse en el marco de la normatividad respectiva, en un plazo máximo de 60 días naturales.
4. Regresar, en caso de que las necesidades del servicio lo permitan, a la denunciante a las actividades que venía desempeñando desde hace 24 años, y en caso de ser necesaria la rotación



2020
LEONA VICARIO
BENEMÉRITA MADRE DE LA PATRIA



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

del personal en diversas actividades se haga siempre y cuando las metas a cumplir se encuentren relacionadas con su perfil.

Por lo anteriormente expuesto y con Fundamento en el "ACUERDO por el que se establecen los Lineamientos para el intercambio de información oficial a través de correo electrónico institucional como medida complementaria de las acciones para el combate de la enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)" en su fracción segunda y sexta, las cuales a la letra señalan:

..."

Segundo. El correo electrónico institucional se utilizará preferentemente como medio notificación de la información entre los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, siempre que la ley o cualquier disposición normativa vigente no exija formalidad distinta en su tratamiento y efectos.

Sexto. El correo electrónico, que se envíe, sustituirá a los oficios que tradicionalmente se han empleado como medio de intercambio de información formal siempre que reúnan las características como membretes, sellos y números consecutivos, entre otros" ... (sic)

Así mismo con fundamento en el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en su apartado de denuncias, Numeral 7, párrafo noveno y décimo, el cual a la letra señala:

..." De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o el Código de Conducta, entrevistará a la persona servidora pública involucrada y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la denuncia. Para esta tarea el Comité podrá conformar un subcomité, con al menos tres de los miembros temporales, para que realicen las entrevistas, debiendo éstos dejar constancia escrita.

La circunstancia de presentar una denuncia no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación del Comité. Las personas servidoras públicas adscritas a la dependencia o entidad deberán apoyar a los miembros del Comité y proporcionarles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones" ... (sic)

SOLICITAMOS NUEVAMENTE SU APOYO A EFECTO DE PODER LLEVAR A CABO LAS DILIGENCIAS Y RECOMENDACIONES EMITIDAS POR ESTE COMITÉ DE ÉTICA DE LA PROFEPA, ya que a la fecha no hemos recibido contestación alguna, así mismo informe a este Comité a la brevedad cual es el estado de avance actual de dichas recomendaciones.

***Nota: Las acciones deberán ser reportadas a la Lic. Ana Gabriela Nuñez Pérez, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al*





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Ambiente, sita en Carretera Picacho-Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, Alcaldía. Tlalpan, C.P. 14210 Ciudad de México y al correo electrónico comite.etica@profepa.gob.mx.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el Procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

Mtro. Jonathan Caballero Hernández

Presidente Titular del Comité de ética y prevención de conflictos de interés de la PROFEPA y Encargado de Despacho de la Dirección General de Administración

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 45, fracción XXXVII del *Reglamento Interior de la SEMARNAT*, en relación con la designación efectuada mediante oficio No. PFFPA/1/4C.26.1/218/20, de fecha 02 de marzo de 2020.

*AGNP



Expediente: 05/2020

Oficio No. PFPA/6/4C.29/309/2020

Asunto: Se notifica.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz
Encargada de Despacho de la Delegación Zona
Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente

Presente.

Solicitamos de su valioso apoyo a efecto de realizar la entrega de las resoluciones anexas en sobre cerrado, a los CC. Celia Reyes Morales y Sandra Dolores Olmedo Octaviano. Una vez que se realicen estas diligencias, agradeceré gire sus apreciables instrucciones a quien corresponda con el propósito de remitir a la Lic. Ana Gabriela Nuñez Pérez, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la PROFEPA, los originales de las cédulas de notificación (Anexo 1), así como el acuse de recepción del presente oficio.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Así mismo con fundamento en el último párrafo del Procedimiento a Seguir en el caso de la Presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) instalado en la PROFEPA, el cual a la letra señala:

"Así mismo, la Secretaría Ejecutiva notificará la resolución al promovente y al servidor público involucrado, remitiendo copia de la misma al Jefe Inmediato y al Titular de la Unidad Administrativa a la que esté inscrito el servidor público transgresor. Del mismo modo, se incorporará una copia de la resolución al expediente personal del servidor público transgresor"

Se solicita de su apoyo a efecto de:

PRIMERO. - Notificar la resolución de la queja 05/2020 al Jefe inmediato de la C. Celia Reyes Morales, acusando de recibido la cédula de notificación anexa. (Anexo 2)

SEGUNDO. - Notificar la resolución de la queja 05/2020 al Jefe inmediato de la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano, acusando de recibido la cédula de notificación anexa. (Anexo 3)

Carretera Picacho Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, C. P. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel. (55) 5449.6300 www.gob.mx/profepa



2020
LEONORA VICARIO
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y CLIMA



Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE


LIC/ FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS

Carretera Picacho Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, C. P. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel. (55) 5449.6300 www.gob.mx/profepa



2020
LEORA VICARIO

Expediente: 05/2020

Oficio No. PFPA/6/4C.29/310/2020

Asunto: Se notifica.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz
Encargada de Despacho de la Delegación Zona
Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente

Presente.

Hago de su conocimiento que en fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte se tuvo por recibida una denuncia de personal adscrito a la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, a su digno cargo, ordenándose su registro con la clave alfanumérica 05/2020, derivado de esta queja este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, se allegó de diversa información derivada de múltiples líneas de investigación para el esclarecimiento y estudio de los hechos denunciados, por lo que al haberse agotado dichas líneas, este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, resolvió que hay una vulneración a los principios tanto del Código de Ética, como del Código de Conducta, ambos de esta Procuraduría, por lo que se tuvo a bien emitir las siguientes recomendaciones y acciones generales que deberá realizar usted como Encargada de Despacho de la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, esto con el objeto de establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que como personas servidoras públicas, nos orienten a aspirar a la excelencia en el desempeño de nuestras funciones y en la toma de decisiones cotidianas y evitar que se repitan conductas que contravengan tanto el Código de Ética como el Código de Conducta en la Delegación a su digno Cargo.

A continuación, se enlistan las acciones que emitió este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente:

1. Llevar a cabo una campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, así mismo deberá reunir pruebas (fotográficas y documentales) de la implementación de dicha campaña, mismas que reportará a este Comité en un plazo máximo de 120 días naturales.
2. Difundir entre el personal el libro titulado "Acoso laboral Mobbing" mismo que fue redactado por la CNDH, así como determinar un mecanismo mediante el cual acredite que el personal tuvo conocimiento de lo establecido en el libro citado, en un plazo máximo de 180 días naturales. (Anexo 1).
3. Los servidores públicos adscritos a la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberán firmar una carta, donde se les haga del conocimiento las posibles sanciones administrativas a las que se pueden hacer acreedores en caso de transgredir los Códigos de Ética, de Conducta, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, comprometiéndose mediante firma autógrafa a conducirse en el marco de la normatividad respectiva, en un plazo máximo de 60 días naturales.



4. Regresar, en caso de que las necesidades del servicio lo permitan, a la denunciante a las actividades que venía desempeñando desde hace 24 años, y en caso de ser necesaria la rotación del personal en diversas actividades se haga siempre y cuando las metas a cumplir se encuentren relacionadas con su perfil.

****Nota:** Las acciones deberán ser reportadas a la Lic. Ana Gabriela Nuñez Pérez, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, sita en Carretera Picacho-Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, Alcaldía. Tlalpan, C.P. 14210 Ciudad de México y al correo electrónico comite.etica@profepa.gob.mx.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para implementar Acciones Permanentes que favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el Procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS



PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
Dirección General de Administración
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

EXPEDIENTE: 05/2020

RESOLUCIÓN

---Ciudad de México, a doce de marzo de dos mil veinte.---

Visto el contenido de la queja recibida el veintiocho de febrero de dos mil veinte por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, a través del Formato para la Presentación de Quejas y Denuncias relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, suscrito por la C. Celia Reyes Morales, mediante la cual hizo del conocimiento de este Comité, un presunto incumplimiento al Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como al Código de Ética y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en Boulevard el Pípila No.1, Colonia Tecamachalco, Municipio de Naucalpan de Juárez, Estado de México, C.P. 53950 y como correo electrónico celia.reyes@profepa.gob.mx; y---

RESULTANDOS

1. En fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte, se recibió a través del formato de Presentación de Quejas y Denuncias relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, el escrito de queja presentado por la C. Celia Reyes Morales, a través del cual hace del conocimiento de este Comité de Ética presuntos hechos que contravienen el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública de parte de la Servidora Pública Sandra Dolores Olmedo Octaviano.-----
2. Con fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte se tuvo por recibida la presente queja, ordenándose su registro con la clave alfanumérica 05/2020; así como se realizarán e implementarán las líneas de investigación conducentes y necesarias de acuerdo con la normatividad aplicable a la materia, para la debida atención del expediente en que se actúa. -----
3. Con fundamento en el numeral 7 referente a Denuncias, del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés párrafo séptimo el cual a la letra señala:-----





..." La documentación de la denuncia se turnará por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva a los miembros del Comité para efecto de su calificación, que puede ser: probable incumplimiento o de no competencia para conocer de la denuncia." ...

Por lo anterior, en fecha seis de marzo de dos mil veinte, se llevó a cabo la Quinta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la PROFEPA, derivada de la cual se analizaron los hechos de la queja 05/2020, teniendo como probable valor vulnerado el respeto y la Regla de Integridad de Comportamiento Digno; los miembros del Comité concluyeron que sí, hay una probable vulneración a los valores contenidos en el Código de Conducta, Código de Ética y a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, para lo cual no se requirieron mayores elementos para la calificación de la denuncia, por lo que se realizaron propuestas de solución al conflicto.

Concluida la fase de investigación y toda vez que no existe diligencia alguna por desahogar, este Comité, procede a dictar la presente resolución conforme a los siguientes: -----

-----CONSIDERANDOS-----

- I. Que este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, es competente para conocer la substanciación del presente procedimiento en términos de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017; lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- II. Este Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses recibió a través del formato de Presentación de Quejas y Denuncias relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, el escrito de queja presentado por la C. Celia Reyes Morales, Servidora Pública Adscrita a la Subdelegación de Inspección Industrial en la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México. PROFEPA, a través del cual hace del conocimiento de este Comité de Ética presuntos hechos que contravienen el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.
- III. Resultado de las líneas de investigación realizadas, se tiene que se recibió la queja de la promovente en la que entre otras cosas señaló lo siguiente: -----





..." Soy Inspector Federal adscrita a la Subdelegación de Inspección Industrial en la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México PROFEPA, desde hace 24 años.

Desde que Sandra Dolores Olmedo Octaviano tomo el cargo en marzo del 2018, no me permite desempeñar mis actividades de inspección en el área a la que pertenezco, no hay por parte de ella hacia mí un clima laboral y organizacional que me permita el desarrollo de mi capacidad profesional, hay un marcado favoritismo y preferencia hacia otras personas. Por comentarios mal intencionados por parte de Sandra Dolores Olmedo Octaviano argumentando que cometí errores en el llenado de mis actas de inspección (errores que yo no tuve) me mandaron a Auditoría Ambiental el 25 de mayo de 2018, mediante Oficio de Comisión firmado en ese entonces por el Delegado. Durante este cambio no respetó mi espacio, mi lugar de trabajo que yo tenía para realizar mis actividades; sin avisarme y sin ninguna autorización de mi parte saco mis cosas de mi lugar y otorgo mi lugar de trabajo a otra persona, cuando Sandra Dolores Olmedo octaviano sabía de ante mano que yo estaba de forma temporal en otra área. Eso es abuso de autoridad.

Mi comisión en Auditoría ambiental término el 22 de octubre de 2018, regresando nuevamente a mi área de adscripción "Inspección Industrial". Nuevamente no me permitió realizar mis actividades, las instrucciones que recibía, eran actividades que no me corresponden, como elaboración de acuerdos de incompetencia para el área de quejas y denuncias. Fueron mínimas las visitas de inspección y/o verificación que me asignó después de mi reincorporación al área de inspección, la mayor parte del tiempo permanecí en la oficina sin que me dieran alguna instrucción, no me asignaba trabajo que correspondiera a mis funciones y para cumplimiento de mis metas.

Nuevamente el 22 de julio del 2019, Sandra Olmedo Octaviano me manda a Auditoría Ambiental, sin intentar tener un dialogo conmigo ni tomar en cuenta mi opinión, el argumento es para apoyar el área de Auditoría Ambiental, primero realizando trabajos de campo en dicha área, esta comisión estaba programada hasta el 16 de septiembre de ese mismo año para realizar funciones de apoyo, cuando para dicho apoyo podemos realizarlo todos los inspectores de industria, puede realizarse de una manera equitativa rotando de personal, puesto que somos personal con más de 20 años de experiencia y no lo hace. Actualmente en el área de Quejas y Denuncias se encuentra una inspectora que pertenece a el área de Auditoría Ambiental, con mayor experiencia y capacidad, a esta persona la tiene realizando funciones secretariales.

La justificación de Sandra Dolores Olmedo Octaviano para realizar estos cambios es que la que los realiza es la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz actual encargada del Despacho.

Yo al hablar con la Licenciada Nancy me argumento que sería un cambio temporal y que nos iba a rotar a todos los inspectores puesto que todos tenemos la misma capacidad y así no me afectaría porque no iba yo a cumplir mis metas ya que estoy sujeta al "Servicio Profesional de Carrera" y me elaboro un Oficio con un periodo de comisión del 22 de julio de 2019 al 16 de septiembre de 2019. Al finalizar este periodo me elaboro un nuevo oficio con un periodo del 17 de septiembre de 2019 al 18 de noviembre de 2019, No respetando la rotación del personal en el que había quedado.

Actualmente sigo en el área de Auditoría Ambiental ya sin ningún Oficio y sin ningún comentario por parte de la Encargada del Despacho.





Como testigos de estas arbitrariedades que ha cometido y sigue cometiendo la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano están todos los compañeros del área de Inspección Industrial, pero no van a querer dar testimonio, unos por temor a represalias y otros porque no quieren perder sus "privilegios".

La Subdelegación de Inspección Y Vigilancia es la única área que se ha visto severamente afectada en la rotación del personal, desde que esta la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano de Encargada y solo ha realizado el movimiento de las personas que "no le caemos bien", y solo permanece el personal que "si le cae bien", si solo es la encargada de la Subdelegación porque realiza estos cambios, con ningún otro Subdelegado en los 24 años que llevo laborando se habían realizado cambios tan drásticos.

Los motivos principales por los que no había realizado esta denuncia, es por temor a las represalias, ya que la c. Sandra Dolores Olmedo Octaviano siempre dice que de todo se enter, que tiene un buen oído y que tiene personas que la mantienen bien informada, así como también cuenta con todo el apoyo de la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz quien se encarga de realizar los cambios que le solicita, por lo que le pediría lo tome en consideración.

Una persona que no tiene un título profesional, su función original es capturista, no da trato digno basado en el respeto, cortesía y equidad, que no reconoce el trabajo de sus compañeros, que usa su jerarquía para faltar al respeto, que discrimina y acosa a los compañeros que no son de su agrado, que tiene conductas que dañan la calidad de vida de algunos compañeros en el trabajo, que no respeta el espacio y mobiliario de sus compañeros, que no fomenta confianza y comunicación, no debe ocupar un puesto de mando, en donde se necesita trabajar en equipo, y no con "preferencias", en el que se debe tener un gran compromiso para cumplir los objetivos de la dependencia y no los intereses propios.

En espera de una respuesta por parte de Usted y que considere todo lo antes expuesto, sobre todo el temor a las represalias Y CLARO QUE HAY REPRESALISAS por parte de la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano y la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz ..." (sic)

- IV. Por lo anteriormente expuesto y derivado del desahogo de la queja en la Quinta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la PROFEPA, los miembros del Comité concluyeron que del análisis del escrito inicial, no era necesario allegarse de mayores elementos, por lo que se determino calificar la presente denuncia como probable incumplimiento, así mismo, se acordó emitir diversas recomendaciones a efecto de mejorar el clima laboral y prevenir y erradicar el acoso laboral en la Delegación de PROFEPA ZMVM, esto dentro del marco de competencia de este Comité.-----
- V. Por lo anteriormente vertido y toda vez que, los miembros del Comité cuentan con los elementos necesarios para emitir la resolución a la presente queja, en la que sí, se aprecia un presunto incumplimiento al Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como al Código de Ética y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, es de resolverse y al efecto se: -----

-----**RESUELVE**-----

PRIMERO. -Este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, resuelve que, con la información proporcionada por la quejosa C. Celia Reyes Morales y derivado de las líneas de





investigación, si se identifica que existe un probable incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, por lo que, en el ámbito de competencia de este Comité, se emiten las recomendaciones citadas en los numerales consecuentes. -----

SEGUNDO. - La encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM deberá llevar a cabo una campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, así mismo deberá reunir pruebas (fotográficas y documentales) de la implementación de dicha campaña, mismas que reportará a este Comité en un plazo máximo de 120 días naturales.-----

TERCERO. - La encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM deberá difundir entre el personal el libro titulado "Acoso laboral Mobbing" mismo que fue redactado por la CNDH, así como determinar un mecanismo mediante el cual acredite que el personal tuvo conocimiento de lo establecido en el libro citado, en un plazo máximo de 180 días naturales. -----

CUARTO. - Los servidores públicos adscritos a la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberán firmar una carta, donde se les haga del conocimiento las posibles sanciones administrativas a las que se pueden hacer acreedores en caso de transgredir los Códigos de Ética, de Conducta, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, comprometiéndose mediante firma autógrafa a conducirse en el marco de la normatividad respectiva, en un plazo máximo de 60 días naturales. -----

QUINTO. -. Se extenderá, a través del Presidente del CEPCI, una invitación a la encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM y a la encargada de la Subdelegación de Inspección Industrial para conducirse con rectitud y en estricto apego a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública-----

SEXTO. - Regresar, en caso de que las necesidades del servicio lo permitan, a la denunciante a las actividades que venía desempeñando desde hace 24 años, y en caso de ser necesaria la rotación del personal en diversas actividades se haga siempre y cuando las metas a cumplir se encuentren relacionadas con su perfil. -----

SEPTIMO. - La encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberá notificar al CEPCI, a través de la Secretaría Ejecutiva, la realización de las actividades recomendadas en los plazos establecidos. -----

OCTAVO. - Se designa a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, para que notifique el resultado de la presente resolución a la quejosa.-----

NOVENO. - Se designa a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, para que notifique el resultado de la presente resolución a las denunciadas.-----





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

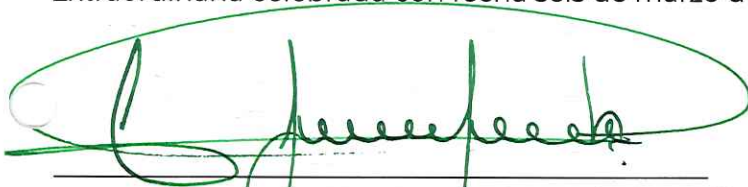


Resolución queja: 05/2020

DECIMO.- Se designa a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente a efecto de notificar la presente resolución al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales para los efectos que se estimen pertinentes.-----

DECIMO PRIMERO.- Se ordena remitir el presente expediente al archivo como asunto total y definitivamente concluido una vez que se hayan cumplido todos los puntos resolutiveos que anteceden.-----

Así lo acordó y firman en tres tantos originales los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés por UNANIMIDAD DE VOTOS, en la Quinta Sesión Extraordinaria celebrada con fecha seis de marzo del dos mil veinte. -----



MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ
Presidente Titular



LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS
Presidente Suplente



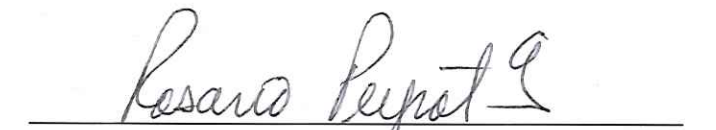
LIC. ANA GABRIELA NÚÑEZ PÉREZ
Secretaria Ejecutiva



LIC. MONSERRAT TORRES ILIZALITURRI
Secretaria Ejecutiva Suplente



ING. GONZALO RAFAEL COELLO GARCÍA
Subprocurador de Inspección Industrial
Miembro Electo nivel Titular de Unidad



MTRA. ROSARIO DEL CARMEN PEYROT GONZÁLEZ
Directora General de Inspección Ambiental en
Puertos, Aeropuertos y Fronteras
Miembro Electo nivel Director General



2020
LEONA VICARIO
SEÑORA VICARIA NACIONAL DE LA SATISFACCIÓN



MEDIO AMBIENTE

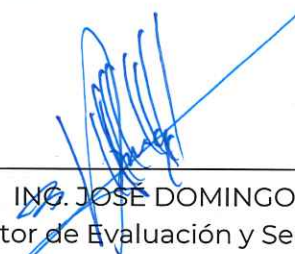
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Resolución queja: 05/2020


ING. JOSÉ DOMINGO MORALES MATEO

Director de Evaluación y Seguimiento de Programas
Miembro Electo nivel Subdirector de Área


MTRA. VICTORIA ZARATE ROMANO

Coordinador de Seguimiento y Verificación de Planes
de Acción del Sector Privado
Miembro Electo nivel Jefe de Departamento


C. VERÓNICA ANDRADE VILLA

Jefe de Departamento de Ingreso y
Profesionalización

Miembro Electo nivel Jefe de Departamento


C. YURIKO SIQUEIROS SHIMADA

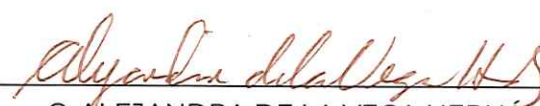
Coordinador de Inspectores D
Miembro Electo nivel Enlace


C. ARTURO REYES LUCAS

Analista Administrativo B
Miembro Electo nivel Operativo


C. MARIO EDUARDO VALLE CORTES

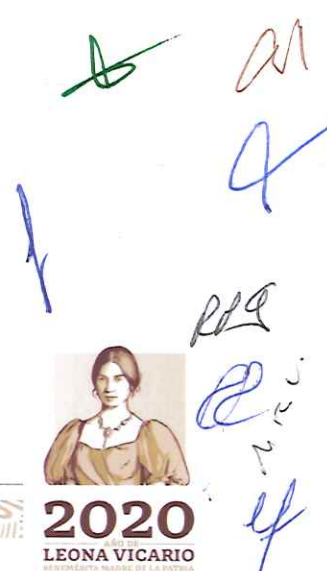
Analista Administrativo B
Miembro Electo nivel Operativo


C. ALEJANDRA DE LA VEGA HERNÁNDEZ

Técnico Superior
Miembro Electo nivel Operativo



2020
LEONA VICARIO
RECONOCIMIENTO NACIONAL DE LA PATRIA



Acuse

MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Expediente: 05/2020
Oficio No. PFPA/6/4C.29/311/2020

Asunto: Vista al OIC Queja 05/2020.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

Lic. Víctor Manuel Muciño García

Titular del Órgano Interno de Control en la
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos
Naturales.

Presente.

Hago de su conocimiento que en fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte, se tuvo por recibida una queja de personal adscrito a la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, ordenándose su registro con la clave alfanumérica 05/2020, derivado de esta queja este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, tuvo a bien emitir diversas recomendaciones y acciones generales que se deberán de llevar a cabo en dicha Delegación.

Así mismo con fundamento en el numeral 6, apartado "Funciones", inciso "n" del "Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés" el cual a la letra señala:

...Corresponden al Comité las funciones siguientes:

n) Dar vista al Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad de las denuncias que se presenten ante el Comité que constituyan faltas administrativas o hechos de corrupción... (sic)

Y lo establecido en la fracción "Cuarta", inciso "b", numeral "3" del Procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) Instalado en la PROFEPA, el cual a la letra señala:

...La presidencia del Comité, dentro de los siguientes cinco días hábiles posteriores a la emisión de la resolución, dará vista al Órgano Interno de Control, en caso de que el CEPCI estime que se actualizó una probable responsabilidad administrativa... (sic)

Por lo anteriormente expuesto se anexa a la presente copia simple de la denuncia de fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte, registrada con la clave alfanumérica 05/2020, para los efectos que se consideren pertinentes.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS

Carretera Picacho Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, C. P. 14210, Tlalpan, Ciudad de México
Tel. (55) 5449.6300 www.gob.mx/profepa



2020
AÑO DE
LEONA VICARIO
NUESTRA MADRE DE LA PATRIA

DIRECCIÓN GENERAL DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
ADJUNTA DE
ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE RECURSOS
MATERIALES Y SERVICIOS
GENERALES

SUBDIRECCIÓN DE
SERVICIOS GENERALES
Y TRANSPORTES

VOLANTE ENTREGA - RECEPCIÓN DE CORRESPONDENCIA PARA ENVÍO

Fecha de
despacho:

19/03/2020

Núm. de Oficio:

311

Número
de Folio:

21057

Usuario del Servicio de Despacho de Correspondencia:

Nombre:

Alejandro Martínez

Área:

DGA

Anote un número telefónico del remitente del
documento:

Ext.

10256

Recepción para despacho:

Nombre:

Roberto A

Rubrica



Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección General de Administración

Oficio No. PFPA/6/4C.29/315/2020

2020 "Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria".

Ciudad de México a 19 de marzo de 2020

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz

Encargada de Despacho de la Delegación Zona
Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente

Presente

Asunto: Exhorto.

Hago de su conocimiento que durante el mes de febrero se tuvieron por recibidas diversas denuncias de personal adscrito a la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, a su digno cargo, ordenándose su registro con la clave alfanumérica 05/2020 y 06/2020, derivado de estas quejas este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente resolvió que hay una probable vulneración a los principios tanto del Código de Ética, como del Código de Conducta, ambos de esta Procuraduría.

Al respecto y con la finalidad de prevenir y erradicar las presuntas conductas de acoso laboral que se denunciaron en la Delegación a su digno cargo, en mi carácter de Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, me permito exhortarle a conducirse con rectitud y en estricto apego a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública; y con fundamento en el artículo 49 fracción primera de la Ley general de Responsabilidades Administrativas, el cual a la letra señala:

"Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley" (SIC)

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente,

Mtro. Jonathan Caballero Hernández

Presidente Titular del Comité de Ética y Prevención de Conflictos
de Interés de la PROFEPA y Encargado de Despacho de la
Dirección General de Administración.

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 45, fracción XXXVII
del *Reglamento Interior de la SEMARNAT*, en relación con la
designación efectuada mediante oficio No. PFPA/1/4C.26.1/218/20,
de fecha 02 de marzo de 2020.

FJHB/AGNP



PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
MEDIO AMBIENTE
 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
 SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

04 NOV 2020

HORA: 13:20

RECIBE: Mariana Rodríguez

ANEXO(S): Con anexos



Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
 Delegación en la Zona Metropolitana del
 Valle de México.
 Subdelegación Jurídica

OFICIO NO. PFPA/39.1/8C.17.3/1221/20
 EXPEDIENTE NO. PFPA/8C.17.4/0001-2020

Naucalpan de Juárez, Estado de México, a 21 de Octubre de 2020.

MTRO. JHONATAN CABALLERO HERNANDEZ

Presidente titular del Comité de ética y prevención de
 Conflictos de interés de la PROFEPA y Encargado de la
 Dirección General de administración
P R E S E N T E.

Me refiero a su similar PFPA/6/0690/2020 recibido vía correo electrónico el 6 de octubre de la presente anualidad, a través del cual se refiere a los oficios PFPA/6/4C.29/309/2020 y PFPA/6/4C.29/310/2020, en los que el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, solicitó se llevará a cabo la notificación de la resolución de queja 05/2020 al jefe inmediato de la C. Celia Reyes Morales, acusando de recibido la cedula de notificación anexa y notificar la resolución de queja 05/2020 al jefe inmediato de la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano, acusando de recibido la cedula de notificación anexa.

Asimismo, refiere en su oficio de cuenta, que el citado Comité emitió recomendaciones y acciones generales que debería realizar como Encargada de Despacho de la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la ZMVM, con el objeto de establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que como personas servidoras publicas orienten a aspirar a la excelencia en el desempeño de las funciones y en la toma de decisiones cotidianas y evitar que se repitan conductas que contravengan el Código de ética, Código de Conducta y reglas de Integridad en la Delegación a mi encargo, refiriendo las acciones que se debieron haber llevado a cabo.

Sobre el particular, y por lo que hace al primer párrafo, en el que refiere a las notificaciones de la queja 05/2020, tanto a la C. Celia Reyes Morales, la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano, me permito anexar a la presente las constancias que acreditan las notificaciones correspondientes, que avalan lo solicitado en el oficio PFPA/6/4C.29/314/2020, anexando al presente acuse del oficio PFPA/6/4C.29/307/2020, cedula de notificación de la resolución 05/2020 y cedula de notificación de entrega en sobre cerrado y oficio anexo PFPA/6/4C.29/307/2020 para la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano; acuse del oficio PFPA/6/4C.29/308/2020, cedula de notificación de la resolución 05/2020 y cedula de notificación de entrega en sobre cerrado y oficio anexo PFPA/6/4C.29/308/2020 para la C. Celia Reyes Morales; acuse del oficio PFPA/6/4C.29/312/2020, cedula de notificación de la resolución 05/2020 y cedula de notificación de entrega en sobre cerrado y oficio anexo PFPA/6/4C.29/312/2020 para la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano; acuse del oficio PFPA/6/4C.29/313/2020, cedula de notificación de la resolución 06/2020 y cedula de notificación de entrega en sobre cerrado y oficio anexo PFPA/6/4C.29/313/2020 para la C. Concepción Solís Ruiz; acuses de los oficios PFPA/6/4C.29/314/2020, PFPA/6/4C.29/310/2020; PFPA/6/4C.29/315/2020, PFPA/6/4C.29/309/2020.

Por lo que hace a las acciones, que se encomendaron a la suscrita a efecto de establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que como personas servidoras publicas orienten a aspirar a la excelencia en el desempeño de las funciones y en la toma de decisiones cotidianas y evitar que se repitan conductas que contravengan el Código de ética, Código de Conducta y reglas de Integridad en la Delegación a mi encargo, solicitando en específico que se realizara una campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, así como difundir el libro titulado "Acoso Laboral Mobbing" redactado por la CNDH, y establecer un mecanismo que el personal tuvo conocimiento de lo establecido en el libro citado, y firmar un carta donde se les haga del conocimiento las posibles sanciones administrativas a las que se pueden hacer acreedores

2020
LEONA VICARIO
 SUBDELEGADA JURÍDICA DE LA PATA



Derivado de la situación que ha provocado la pandemia conocida como SARS-COV (cOronavirus) , a partir del 23 de marzo de 2020, que se implementó la jornada de la Sana distancia por recomendación de la Secretaría de Salud, el decreto por el cual se estableció las medidas preventivas que se deberán de implementar para la mitigación y control de riesgos para la salud que implican la enfermedad por el virus SARS-Co V2 (COVID 19), así como el decreto publicado en el diario oficial el 24 de marzo de este año, y el ACUERDO por el que se hace del conocimiento del público en general, los días que serán considerados como inhábiles para efectos de los actos y procedimientos administrativos substanciados por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y sus órganos administrativos desconcentrados, con sus diversas modificaciones a ambos decretos, por lo que dentro de las medidas adoptadas para este representación de la PROFEPA, la mayoría del personal fue enviado a laborar desde sus casas, por lo cual en Delegación no se tuvo presencia física del personal, y solo se atendían cuestiones urgentes, en el que se involucraban al menor personal posible, lo cual no permitió dar continuidad a las acciones establecidas por ese comité de Ética.

Asimismo, a la fecha se siguen manteniendo todas las medidas posibles a efecto de mantener la sana distancia y reducir al mínimo las posibilidades de contagio entre el personal, y solo asiste el personal indispensable a efecto de cubrir las acciones más urgentes y necesarias para atender los fines de esta Procuraduría.

Por lo que, es hasta el mes de octubre que a fin de implementar las acciones que se me recomendaron implementar, en lo que se refiere a la campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, solicitar mediante oficio PFPA/39.1/8C.17.3/1584/20, de fecha 6 de octubre de 2020, la participación a los jefes de las áreas que componen esta Delegación, como lo son Denuncias, Quejas y Participación Social; Subdelegación de Inspección Industrial, Subdelegación de Inspección de Recursos Naturales, Subdelegación de Auditoría Ambiental, y Subdelegación Jurídica, en la que se les habló del tema, se tomen las acciones correspondientes para identificar situaciones de acoso laboral u hostigamiento sexual, y que con el personal se promueva el trato educado y respetuoso, que se respete la vida personal de los compañeros de trabajo, que se sea tolerante con las opiniones diferentes, de suscitarse malos entendidos entre el personal, fomentando el dialogo y realizar la aclaración de los mismos, generar relaciones de confianza, que se evite hablar de los compañeros de trabajo, sobre todo cuando están ausentes, y reconocer lo positivo y acertado de los trabajos de los compañeros, el cual se les envió vía correo electrónico, y que hicieran lo propio con su personal.

Asimismo, se pegó en las diversas áreas un cartel alusivo a las acciones tendientes a evitar el acoso u hostigamiento laboral, para que las mismas sean difundidas entre los pocos asistentes al centro laboral.

De igual forma, en el oficio antes señalado, se les solicitó a los jefes de área, se haga la difusión de libro denominado Acoso Laboral Mobbin, para que este sea leído por los compañeros, y nos remitan las constancias de su lectura, pidiendo un resumen de lo que leyeron, a la fecha tenemos 13 resúmenes que nos han enviado. Dicha acción se realizó a través de correo electrónico brindándoles la liga de internet, en la que pueden descargar el libro, y evitar el sacar copias en exceso, ya que se cuenta con recursos limitados en papelería, y así evitamos otra fuente posible de contagio.

Siendo las únicas acciones, que hasta la fecha se han podido implementar, debido a las restricciones con las que se están laborando, y más aun porque el poco personal que asiste a Delegación, esta teniendo cargas excesivas de trabajo, debido a que es poco el personal que asiste, asimismo no se pueden llevar a cabo reuniones con todo el personal y abundar más sobre el tema.

Boulevard, el Pípila, No 1, Col. Tecamachalco, C. P. 53950

Icaulcan de Juárez, Estado de México, tel: 01 (55) 55 89 85 50 ext. 19877 www.profepa.gob.mx



Por lo que toca al tema de reincorporar a dichas servidoras publicas a las áreas de trabajo a las que estaban adscritas, me permito informar que esto no es posible dada las cargas de trabajo

2020
LEONORA VICARIO
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



que actualmente se tienen y que su movimiento fue para atender las necesidades de las áreas, y que ante la situación del poco personal con el que se cuenta, es necesario que las mismas sigan apoyando en las áreas que actualmente se encuentran.

Por lo tanto, en cuanto se esté en condiciones de realizar las demás actividades éstas se llevarán a cabo a efecto de tener una campaña más amplia que permita a todos los servidores públicos tener un conocimiento más amplio de las acciones que puedan dar lugar a una responsabilidad por su incumplimiento,

Sin más sobre el particular, reciba Usted mis amplias consideraciones.

A T E N T A M E N T E

LIC. NANCY MISHEL MONZON DE LA CRUZ

SUBDELEGADA JURIDICA Y ENCARGADA DE DESPACHO
EN LA DELEGACION DE LA PROFEPA EN LA ZONA METROPOLITANA
DEL VALLE DE MEXICO.



⏪ Responder a todos ✕ 🗑 Eliminar ⌛ No deseado Bloquear ...

RV: PARA SU APLICACION Y CONICIMIENTO



Delia Guadalupe Castro Ibañez

Vie 30/10/2020 05:24 PM

Para: Nancy Mishel Monzon de La Cruz



OFICIO A SUBDELEGADAS_.pdf

249 KB

De: Nancy Mishel Monzon de La Cruz

Enviado el: lunes, 12 de octubre de 2020 11:52 p. m.

Para: Alejandra Valadez Quintanar <alejandra.valadez@profepa.gob.mx>; Sandra Olmedo Octaviano <sandra.olmedo@profepa.gob.mx>; Maria Monserrat Ortiz Lopez <maria.ortizl@profepa.gob.mx>; Patricia Resendiz Hernandez <patricia.resendiz@profepa.gob.mx>

CC: Delia Guadalupe Castro Ibañez <delia.castro@profepa.gob.mx>

Asunto: PARA SU APLICACION Y CONICIMIENTO

ESTIMADAS COLABORADORAS

Solcito su apoyo y colaboración para atender lo señalado en el oficio anexo al presente, y poder contra con la evidencia correspondiente, de todo el persona del sus áreas, saludos.

LIC. NANCY MISHEL MONZON DE LA CRUZ

ENCARGADA DE DESPACHO EN LA

ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MEXICO

nancy.monzon@profepa.gob.mx

55 89 85 50 ext. 19851, 19852 y 19858



MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES





MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Delegación en la Zona Metropolitana del
Valle de México.
Subdelegación Jurídica

OFICIO NO. PFPA/39.1/8C.17.3/1584/20
EXPEDIENTE NO. PFPA/8C.17.4/0001-2020

Naucalpan de Juárez, Estado de México, a 6 de octubre de 2020.

**SUBDELEGADA, ENCARGADA DE AREA,
JEFA DE DEPARTAMENTO, Y ENLACES
P R E S E N T E.**

Por medio del presente, me permito dirigirme a ustedes con la finalidad de solicitarles su apoyo, para que en el desempeño de sus funciones y el trato a diario con los compañeros adscritos a cada una de sus áreas, se practiquen los principios, valores y reglas de integridad que como servidores públicos debemos adherirnos, para que nos oriente a aspirar la excelencia en el desempeño de las funciones que tenemos encomendadas.

Lo anterior, tiene como finalidad que ningún servidor público, realice conductas que contravengan el Código de Ética, Código de Conducta, y Reglas de Integridad por el personal.

En consecuencia, y tomando en cuenta que cuentan con personal a su cargo, es de vital importancia que propiciemos entre los compañeros, las acciones correspondientes para prevenir el acoso u hostigamiento laboral, para ello debemos fomentar y practicar desde nuestra posición, el trato respetuoso entre ellos, y en la convivencia a diario dentro de la institución, que todos los compañeros respeten la vida personal de cada uno de los que laboran en este centro de trabajo, evitando realizar comentarios o críticas que en muchas de las ocasiones pueden ser ofensivas; de suscitarse malos entendidos, de manera respetuosa y privilegiando el diálogo, deben aclararse de tal forma que permita una sana convivencia; realizar críticas constructivas entre ellos a efecto de que puedan abordar temas o situaciones que redundaran en la mejora de nuestras funciones, y que con ellos se destaque lo positivo del trabajo que todos realicen, haciéndoles saber lo importante que es, que las actividades encomendadas se realicen de la mejor manera, y como impacta en el ambiente; de igual forma, practicar la tolerancia entre ellos, ante situaciones u opiniones con los que puedan estar en desacuerdo, y hablarlo en un clima de respeto; asimismo se deberá evitar de parte de todo el personal evitar hablar sobre el trabajo de compañeras y compañeros, especialmente cuando estos no estén presentes y con ello evitar que se genere un clima laboral contrario a la normatividad que nos rige, y con todo lo anterior fomentaremos entre todos los que laboramos en este centro de trabajo, se genere y se generen relaciones de confianza, y que todo abonara en mejores relaciones laborales y que nos permitirán cumplir los objetivos.

Es importante, que todos los que estamos a cargo de las áreas, tengamos un papel protagónico, a efecto de que estas acciones nos permitan prevenir el acoso u hostigamiento laboral; así mismo y a efecto de que puedan identificar y prevenir estas conductas me permito hacer de su conocimiento, que el acoso laboral se da en tres formas, conforme a lo establecido en la tesis 1ª. CCLII/2014 10Q DE LA Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, y los cuales se precisaron de la siguiente manera:

HORIZONTAL: Cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tiene la misma jerarquía ocupacional.

VERTICAL DESCENDENTE: Cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.

VERTICAL ASCENDENTE: Hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

En ese sentido, solicito su apoyo, para que se fomenten con el personal de sus áreas todas aquellas acciones que permita prevenir conductas de acoso u hostigamiento laboral.

Boulevard, el Pípila, No 1, Col. Tecamachalco, C. P. 53950
Naucalpan de Juárez, Estado de México, tel: 01 (55) 55 89 85 50 ext. 19877 www.profepa.gob.mx



2020
LEONA VICARIO
BICENTENARIO NAUPE DE LA PATRIA



Para reforzar lo anterior, les pido que todo el personal a su cargo, realice la lectura del libro titulado Acoso Laboral Mobbin, mismo que se puede consultar en la siguiente liga: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>, y que a efecto de corroborar que se realizó la citada lectura, cada servidor público remitirá sus comentarios respecto de la lectura, en una cuartilla.

Finalmente, solicito su apoyo, para que se mantenga una adecuada supervisión de posibles casos, y estemos en condiciones de actuar oportunamente, así como mantener una constante difusión de las acciones para prevenir el acoso u hostigamiento labora, y de igual manera les solicité que sean los primero en observar estas acciones para contribuir con todas aquellas acciones que estén enfocadas a prevenir estas conductas, apoyando a la suscrita para con esta encomienda, y se pueda mejorar el clima laboral dentro de esta representación federal.

Sin más sobre el particular, reciba Usted mis amplias consideraciones.

A T E N T A M E N T E

LIC. NANCY MISHEL MONZON DE LA CRUZ

ENCARGADA DE DESPACHO DE LA DELEGACION
DE LA PROFEPA EN LA ZONA MTEROPOLITANA
DEL VALLE DE MEXICO Y SUBDELEGADA JURIDICA.

C.c.p. Mtro. Jhonatan Caballero Hernández.- Presidente de Titular del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la PROFEPA.



⏪ Responder a todos ✓ 🗑 Eliminar ⛔ No deseado Bloquear ...

Acoso Laboral Mobbing

CM

Celia Reyes Morales

Jue 22/10/2020 10:35 PM

Para: Nancy Mishel Monzon de La Cruz; Maria Monserrat Ortiz Lopez

CC: Delia Guadalupe Castro Ibañez; Alejandro Lopez Minor



Acoso_Laboral_Mobbing_Celi...

2 MB

Licenciada Nancy Mishel Monzón de la Cruz:

Hago envío de comentarios solicitados mediante Oficio No. PFPA/39.1/8C.17.1/1548/20, de fecha 6 de octubre de 2020, del libro Acoso Laboral "Mobbing".

ING. CELIA REYES MORALES*INSPECTOR FEDERAL**SUBDELEGACIÓN DE INSPECCIÓN INDUSTRIAL**DELEGACIÓN EN LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO**(55) 54 49 63 00 EXT. 19886***MEDIO AMBIENTE**

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

**PROFEPa**PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE[Responder](#)[Responder a todos](#)[Reenviar](#)

ACOSO LABORAL MOBBING

"El acoso laboral es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".

También se ha llegado a denominar acoso moral al acoso laboral cuando se trata de otra vertiente de afectación y daño en lo ético moral de cada persona.

El hostigamiento laboral ocurre entre compañeros del ambiente del trabajo o por parte de los superiores jerárquicos.

Existen tres niveles del acoso laboral Horizontal cuando se da entre compañeros de trabajo, con la misma jerarquía ocupacional. Vertical descendente cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima y vertical ascendente cuando ocurre entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Se producen daños a las víctimas por el acoso laboral como son físicos y psíquicos, sociales, tales como estrés, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, aislamiento, renuncia al trabajo, mal desempeño, etc.

Con el acoso laboral se violentan los derechos humanos como son: el derecho a la vida, el derecho a la integridad física, psicológica y moral, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, la prohibición a la discriminación, el trato digno, el derecho a la honra, el medio ambiente laboral sano, las condiciones justas de trabajo, la igualdad ante la ley, el nivel de vida adecuado.

Cuando el acoso laboral está dirigido a una o más personas son colocadas en una desigualdad y discriminatoria.

Después de haber leído este libro al respecto puedo decir de si hay situaciones de acoso laboral en esta Delegación, primero de forma horizontal aprovechando el acercamiento de personas que se caracterizan por gritar, insultar, criticar, desvalorizar al personal que no es de su agrado, con los distintos jefes que ocupaban el área a partir de una serie de actos hostiles tratando de opacar, el desempeño laboral.

Luego de forma Vertical descendente, ahora como superior jerárquico afecta al personal cambiándolos de área, sin previo aviso con justificaciones absurdas diciendo de errores que no comete la persona en el área y sin la oportunidad a defenderse, negándose a tener un dialogo para llegar a una solución y poder trabajar en equipo, además ocasionar diferencias con los compañeros de área y también diciendo que no era su decisión que seguía instrucciones.

No hay tolerancia ni se destaca lo positivo del trabajo de la persona agredida, ni se aclaran malentendidos de forma cordial y no se generan relaciones de confianza, así como tampoco hay críticas constructivas en ningún momento.

Celia Reyes Morales

Inspector Federal.

 Responder a todos   Eliminar  No deseado Bloquear ...

Documento de Acoso Laboral Víctor Ceja Preciado

V

Victor Manuel Ceja Preciado

Lun 26/10/2020 07:46 PM

Para: Nancy Mishel Monzon de La Cruz



ACOSO LABORAL MOBBING....

28 KB

ACOSO LABORAL MOBBING.pdf

[Responder](#)[Reenviar](#)

ACOSO LABORAL MOBBING

El acoso se define como el proceso de destrucción en base a la violencia física y/o psicológica hacia una persona que se vuelve la víctima lo anterior tiene como objetivo el abandono o exclusión.

Cuando en un entorno laboral se viola el derecho humano, es decir, se atenta contra la honra y/o dignidad de la víctima esto se llama mobbing, definido así por Hanz Leymann en la década de los 80's. En mi perspectiva lo que he atestiguado en mi ambiente laboral es mobbing relacionado con preferencias en la delegación de labores, excluyendo a algunas personas por dar preferencia a otras, especialmente en las brigadas de trabajo. Es importante destacar el nivel jurídico que en base a la Ley Federal del Trabajo en México, se refiere al mobbing como una acción dañina a nivel psicológico cuya repetición lleva al hostigamiento.

En el panorama general sé que cada área o departamento puede tener sus procesos de abuso ya sea por género como hostigamiento sexual o por experiencia y jerarquía entre compañeros. Mi opinión se afianza en lo que he podido comprobar anteriormente mencionado en la exclusión de compañeros en la repartición de actividades, que es uno de los elementos junto con el perjuicio moral, la sistematización y dinámica evidenciada del mobbing.

El mobbing que he atestiguado entraría en la clasificación de vertical porque corresponde a delegación de actividades desde el orden jerárquico lo cual lleva a una percepción dañina de otros compañeros del mismo nivel de la víctima lo cual lo convierte a su vez en mobbing horizontal por consecuencia. Esto puede orillar las víctimas al aislamiento social y agresión verbal como lo dictamina el texto en cuanto a las formas de mobbing.

El daño principal se deriva en los derechos fundamentales de cada individuo como la vida, libertad sin violencia, honra, igualdad legal entre otros.

Es posible denunciar ante 2 tipos de organismos el mobbing ya sea el organismo jurisdiccional como un el Ministerio Público y Juez de lo Civil, o el organismo no jurisdiccional como resulta un órgano interno dentro de la propia institución así como organizaciones de protección para los derechos humanos.

Para evidenciar la existencia de mobbing existen diversas pruebas que se pueden presentar ante estos organismos como la declaración de la víctima, videograbaciones, documentos, actividad en redes sociales lo cual representa especialmente hoy en día un portal para potenciar el abuso hacia una persona, constancias médicas y/o psicológicas, resulta esencial el poder denunciar con tantos elementos a disposición un proceso dañino que se encuentra a mi parecer presente desde hace años en muchos de los entornos laborales de México.

[⏪ Responder a todos](#) [✕](#) [🗑 Eliminar](#) [🚫 No deseado](#) [Bloquear](#) [...](#)

ACOSO LABOLAR MOBBING.

AM

Alejandro Lopez Minor

Mar 20/10/2020 05:56 PM

Para: Nancy Mishel Monzon de La Cruz

CC: Delia Guadalupe Castro Ibañez; Maria Monserrat Ortiz Lopez; Celia Reyes Morales



ACOSO LABORAL.docx

22 KB

Buenas tardes a todos.

envió comentarios de la lectura del libro Acoso Laboral "Mobbing", solicitado mediante Oficio No. PFPA/39.1/8C.17.1/1548/20, y Expediente No. PFPA/8C.17.4/0001/2020, de fecha 6 de octubre de 2020.

Saludos.

Ing. Alejandro Lopez Minor

Tel. 55 89 85 50 Ext. 19873

Inspector Federal. Verificador Ambiental.



MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



[Responder](#)

[Responder a todos](#)

[Reenviar](#)

Lic. Nancy Mishel Monzon de la Cruz
Encargada del Despacho en la delegación
De la PROFEPA, en la Zona Metropolitana
Del Valle de México y Subdelegación Jurídica.

Comentarios sobre el Libro "Acoso Laboral Mobbing"

Nezahualcóyotl, Estado de México, a 20 de octubre de 2020.
En atención a lo solicitado en el oficio No. PFPA/39.1/8C.17.3/1548/20
Expediente No. PFPA/8C.17.4/0001-2020, de fecha 06 de octubre de 2020

Una vez leído este pequeño pero valioso libro, titulado Acoso Laboral "Mobbing", Me permite recapitular todas las situaciones de acoso u hostigamiento laboral vividas en las áreas de trabajo en las que me he desarrollado durante los años estos de trabajo dentro de la Institución, sufriendo situaciones por parte de los encargados de área, jefes o subdelegados, e incluso de delegados, los cuales han ejercido la violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, con el fin de destruir las redes de comunicación, destruir la reputación, perturbar el ejercicio de mis labores, con el objeto de orillarme a abandonar mi trabajo; en ocasiones encomendándome labores de las más pesadas, situaciones riesgosas y peligrosas sin contar con el equipo de protección personal necesario, realizar labores de cargar pesada, aun sabiendo que estoy mal, físicamente, cambios de puesto sin previo aviso, con el fin de desestabilizarme, llevados a cabo de forma recurrente sin que a otros se les moleste. Otros actos pudieran ser dejarme sentado por periodos largos sin trabajo, para aburrirme, además de soportar malos tratos y a veces hasta palabras ofensivas. Estas situaciones hacen un daño psicológico y físico, ya que si repercuten mentalmente y físicamente en la salud de una persona que tiene una baja autoestima, pero gracias a Dios mi autoestima no es baja y estas situaciones de acoso u hostigamiento laboral no me han afectado como podrían afectar a otra persona, que podrían causar enfermedades como: enfermedades físicas y mentales, ulcera, suicidio, hábitos adictivos, etc.

Estas situaciones siempre se han dado en forma horizontal, vertical descendente y vertical ascendente, muchas veces me doy cuenta que existen ciertos privilegios de los jefes para algunos compañeros, y hacen diferencias para con otros, o de los compañeros hacia los jefes, resaltando a veces su inexperiencia o fallas en el área de trabajo, no se trabaja como equipo de trabajo, que sería lo ideal para poder lograr alcanzar las metas y objetivos del área de trabajo. Se debería convocar a reuniones entre los compañeros para discutir problemas relevantes encontrados en el desarrollo del trabajo o discernir conflictos que surgen entre compañeros, sin embargo estos problemas se agudizan aun más, ya que por parte de la encargada del área o en su caso del jefe, inician haciendo malos comentarios de la vida personal o de las capacidades de las personas, o habilidades, en ocasiones humillándola, ofendiéndola o amedrentándola, en lugar de tratar de ayudar a esa persona e indicarle que ponga mejor atención en ciertos puntos, o a veces por no servir a sus intereses, es obvio que esto se ha hecho con fin de excluirlo del grupo de trabajo. Esto lo vemos al evaluar nuestro trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada, menospreciando el esfuerzo y profesional del desempeño de nuestro trabajo, el cual no se considera al evaluarlo, ya que por conocerlo se deja llevar por lo que le comentan de la persona, por no ser del agrado de la encargada o por no servir a sus intereses, dramatizando de forma injustificada errores pequeños e intrascendentes

Todo esto repercute en el mal desempeño y disminución de la productividad por desmotivación y ausentismo en el trabajo.

Por lo anteriormente mencionado observo que se han violentado el derecho a la vida, el derecho a la integridad física, psicológica y moral, el derecho a el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a una vida libre de violencia, la discriminación, el trato digno, el derecho a la honra y el derecho al trabajo; afortunadamente existen instancias de gobierno en donde se pueden ventilar este tipo de situaciones que ponen en riesgo la estabilidad de un trabajador al sufrir acoso u hostigamiento laboral.

Lo ideal sería que en todas las áreas de trabajo existiera un ambiente laboral sano entre todos sus miembros activos para el mejor desarrollo de las metas y objetivos organizacionales de la institución, así como el desarrollo de las personas trabajadoras, ya que el lugar de trabajo es la mayor parte del tiempo que pasamos de nuestra vida y que mejor que este sea armónico y saludable para todos y así alcanzar satisfactores de desarrollo humano y profesional de sus integrantes, así como no incurrir en incumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta.

Ing. Alejandro Lopez Minor.

A T E N T A M E N T E

Sandra Olmedo Octaviano

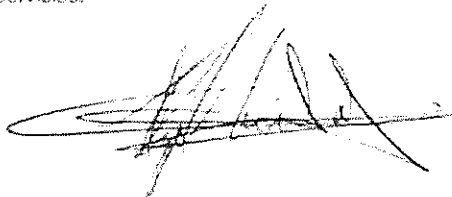
De: Irinea Raquel Avila Jimenez
Enviado el: martes, 27 de octubre de 2020 12:10 p. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano
Asunto: formato pdf de la opinión de acoso laboral
Datos adjuntos: acoso laboral Raquel avila.pdf

hola sandy solo para enviarte los formatos en PDF firmados, ya que te los avía enviado en work

"Opinión personal" (acoso laboral mobbing)

Hay que estar conscientes que como mujer y sobre todo como ser humano debemos ser tratados con respeto. Aunque la sociedad se ha encargado de menoscabar las capacidades de cada persona, por eso es importante conocer los diferentes sistemas de abuso para entender la importancia de saber y estar al tanto de los derechos que tenemos como trabajadores en el ámbito laboral, no solo nosotros como integrantes de ese equipo que formamos, tenemos que conocer y aplicar todos los principios que existen para hacer un ambiente laboral adecuado, tranquilo, pacífico y en armonía, ya que como el grupo que conformamos para ello debemos poner todos de nuestra parte comenzando por nuestros jefes porque en ocasiones ellos son los que cometen el acoso laboral y prefieren tener la razón por la jerarquía que implica su puesto, así que para mí, esta lectura me enseña hacer más consciente de mis actos dentro de mi ambiente laboral e incluso el familiar, así como las acciones que se pueden tomar en caso de que se violen mis derechos a través de organizaciones, leyes, decretos, normas, códigos y otros que se han establecido a través del tiempo, que si es bien sabido en varios casos en los cuales personas has atravesado por esta situación han prefirido rendirse y retirarse de ese lugar antes de defender sus derechos. Esto se debe a que no tienen conocimiento alguno que como trabajadores, tienen derechos y garantías que los respaldan, así que pasan por alto estos actos de conducta reprochable a la que se debe cuenta son sometidos y la cual finalmente concluye causando un daño irreparable, tanto físico, moral y hasta psicológico. La persona llamada al final opta por el abandono de sus actividades laborales, ya que no se le proporciona la suficiente importancia tanto a ella como a su trabajo.

Sin embargo, esta lectura en particular me hace reflexionar en cuanto a las actividades diarias que se realizan en nuestro entorno laboral, además de que es importante conocer los códigos de ética dentro de nuestra institución para poder actuar en cuanto notemos algún problema relacionado con este tema, ya que muchas veces somos menospreciados por nuestro desempeño, humillados o hasta nos llegan a ofender y lo peor es que siempre mantenemos un temor ante estos comportamientos. Esta lectura nos es de utilidad para poner un alto a tiempo antes de que pueda desencadenarse una situación de arbitrariedad a nuestra integridad, por parte de nuestros propios compañeros o incluso de nuestros jefes, por eso es muy importante conocer nuestros derechos laborales, así como saber responder y actuar en defensa de nuestros derechos humanos. Para que en su caso de que se presentara alguna situación en la que esté implicada nuestra integridad personal sepamos como actuar, claro esto será siempre con firmeza a derecho y por tal motivo exigir el respeto que merece nuestra persona. Por lo tanto nos corresponde estar bien informados para saber lo que procede, pero sobre todo debemos estar al pendiente de no ser víctimas y a su vez no victimar a alguien, esto incluye que debemos analizar nuestra conducta con nuestros compañeros y con todas las personas con las que tenemos trato diario en nuestra área de trabajo, ya que muchas veces el daño puedes ir mas allá de lo que podríamos imaginar. Porque no solamente está involucrado el acoso laboral, sino abarca también el acoso sexual, así como el acoso verbal, el acoso físico y hasta el acoso psicológico. Así que debemos respetar a todos y cada uno de nuestros compañeros y compañeras, al actuar con más armonía y siempre con la responsabilidad de saber lo que conllevan nuestros actos, de esa manera los logros laborales se verán reflejados, ya que tendrían mejores resultados para la institución a la que prestamos nuestros servicios.



Sandra Olmedo Octaviano

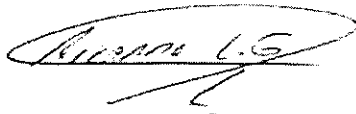
De: Ricardo Casanas Gonzalez
Enviado el: martes, 27 de octubre de 2020 12:07 p. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano
Asunto: opinion sobre acoso laboral
Datos adjuntos: acoso laboral Ricardo casañas.pdf

hola sandy solo para enviarte los formatos en PDF firmados, ya que te los avía enviado en work

"Opinión personal" (acoso laboral mobbing)

Es importante para cada ser humano sea tratado como tal, es decir con respeto, aunque hay casos donde siempre la sociedad se encarga de menospreciar las capacidades de cada persona, por eso es importante conocer los diferentes sistemas de apoyo para entender lo importante que es saber y estar al tanto de los derechos que como trabajadores tenemos en el ámbito laboral, así como las acciones que se pueden tomar en caso de que se violen nuestros derechos a través de organizaciones, leyes, decretos, normas, códigos, etc., que se han establecido a través del tiempo, ya que es bien sabido que en varios casos en los cuales personas han atravesado por esta situación han preferido rendirse y retirarse de ese lugar antes de defender sus derechos. Esto obedece a que no tienen conocimiento alguno que como trabajadores, tienen derechos y garantías que los respaldan y al ser pasados por alto causan daño, tanto físico, moral y hasta psicológico. La persona dañada al final opta por el abandono de sus actividades laborales, ya que no se le dio la suficiente importancia tanto a ella como a su trabajo. Sin embargo, esta lectura en particular nos hace reflexionar en cuanto a las actividades diarias que se realizan en nuestro entorno laboral, además de que es importante conocer los códigos de ética dentro de nuestra institución para poder actuar en cuanto notemos algún problema relacionado con este tema, ya que muchas veces somos menospreciados por nuestro desempeño humillados o hasta nos llegan a ofender o menospreciar y siempre mantenemos un temor ante estas actitudes que pueden ser desde nuestros propios compañeros o nuestros jefes, por eso la importancia de conocer nuestros derechos laborales, así como saber responder y actuar en defensa de nuestros derechos humanos, en caso de que se presente alguna situación en la que este implicada nuestra integridad personal. Por lo tanto nos corresponde estar bien informados para saber lo que procede, pero sobre todo debemos estar al pendiente de no ser víctimas y a su vez no victimar a alguien, esto incluye analizar nuestras conductas, ya que muchas veces daño puede ser más allá de lo que podríamos imaginar, porque también el acoso no sólo es laboral, sino está involucrado el acoso sexual. Así que debemos respetar a todos y cada uno de nuestros compañeros y compañeras, ya que si lo hacemos nuestro trabajo puede ser mejor porque sería con más armonía, con respeto y los logros laborales serían mejor para la institución.

No solo nosotros como trabajadores tenemos que conocer y aplicar todos los principios que existen para hacer un ambiente laboral adecuado y en armonía, también nuestros jefes ya que en ocasiones ellos son los que cometen el acoso laboral y pretenden tener la razón por la jerarquía que implica su puesto, así que para mí esta lectura me enseña hacer más consciente de mis actos dentro de mi ambiente laboral así como familiar,



Sandra Olmedo Octaviano

De: Roberto Hernandez Moreno
Enviado el: miércoles, 28 de octubre de 2020 11:31 a. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano
Asunto: Re: oficio No. PFFPA/39.1/8C.17.3/1584/20 de fecha 06 de octubre de 2020, respecto de evitar conductas que contravengan el código de ética, código de conducta y código de integridad de la Institución.
Datos adjuntos: resumen acoso laboral RHM.pdf

Buen día

conforme a lo requerido envió la información solicitada
saludos

De: Sandra Olmedo Octaviano <sandra.olmedo@profepa.gob.mx>
Enviado: martes, 20 de octubre de 2020 02:07 p. m.
Para: Israel Gomez Santiago <israel.gmez@profepa.gob.mx>; Concepcion Solis Ruiz <concepcion.solis@profepa.gob.mx>; Salvador Rivera Bonilla <salvador.rivera@profepa.gob.mx>; Cinthia Yedid Jimenez Martinez <cinthia.jimenez@profepa.gob.mx>; Roberto Hernandez Moreno <roberto.hernandezb@profepa.gob.mx>; Margarito Luna Ayala <margarito.luna@profepa.gob.mx>; Ricardo Casanas Gonzalez <ricardo.casanas@profepa.gob.mx>; Sara Sanchez Flores <sara.sanchez@profepa.gob.mx>; Clara Catalina Soriano Bernal <clara.soriano@profepa.gob.mx>; Haydee Lopez Martinez <haydee.lopez@profepa.gob.mx>; Cinthia Balderas Roman <cinthia.balderas@profepa.gob.mx>; Jesus Salvador Garcia Ayala <jesus.garciaa@profepa.gob.mx>; Irinea Raquel Avila Jimenez <irinea.avila@profepa.gob.mx>; Mauricio Federico Aguilar Morales <mauricio.aguilar@profepa.gob.mx>; Rosario Tapia Herrera <maria.tapia@profepa.gob.mx>; Vania Ekaterine Santana Rios <vania.santana@profepa.gob.mx>; Raul Villar Rangel <raul.villar@profepa.gob.mx>; Araceli Marcelo Hernandez <araceli.marcelo@profepa.gob.mx>; Maria Beatriz Moctezuma Garcia <maria.moctezuma@profepa.gob.mx>; Paulino Daniel Becerril Fernandez <paulino.becerril@profepa.gob.mx>; Gerardo Campos Morales <gerardo.campos@profepa.gob.mx>; Victor Manuel Ceja Preciado <victor.ceja@profepa.gob.mx>; Martin Ramon Medina Falcon <martin.medina@profepa.gob.mx>; Elizabeth Padilla Flores <elizabeth.padilla@profepa.gob.mx>; Julieta Rodriguez Tenorio <julieta.rodriguez@profepa.gob.mx>
CC: Nancy Mishel Monzon de La Cruz <nancy.monzon@profepa.gob.mx>
Asunto: oficio No. PFFPA/39.1/8C.17.3/1584/20 de fecha 06 de octubre de 2020, respecto de evitar conductas que contravengan el código de ética, código de conducta y código de integridad de la Institución.

Buenas tardes:

Por este medio comparto oficio No. PFFPA/39.1/8C.17.3/1584/20 de fecha 06 de octubre de 2020, respecto de evitar conductas que contravengan el código de ética, código de conducta y código de integridad de la Institución y en donde se les proporciona la liga <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>, de un librito publicado por la Comisión de Derechos Humanos, del cual deberán realizar un resumen en una cuartilla, con firma de su puño y letra, en formato pdf, y turnarla vía correo electrónico a su servidora, a más tardar el día 29 de octubre de 2020.

Atte
Sandra Olmedo



MEDIO AMBIENTE



Procuraduría Federal de
Protección al Ambiente
ZMVM-Inspección Industrial
Inspectorías-AICM

Ciudad de México, a 28 de octubre de 2020.

Acoso Laboral "Mobbing"

El acoso laboral, conocido también como "*mobbing*", es un tipo determinado de acoso en referencia a aquellas conductas habituales dentro del ámbito de trabajo que, en su conjunto, provocan una situación de violencia psicológica contra una determinada persona. Estas actitudes abusivas pueden desarrollarse por un superior jerárquico, un subordinado o compañero de trabajo de forma verbal, escrita o con gestos que atentan contra la dignidad e integridad del trabajador. En función de cada uno de los casos, existen varios tipos de acoso laboral.

Es necesario mencionar que se ha llegado a denominar acoso moral al acoso laboral cuando se trate de otra vertiente de afectación y daño en la esfera ético moral de cada persona diferenciable del psicológico que viole el derecho a la salud el acoso moral incluye un trato objetivamente humillante que afecta la integridad moral y que causan perjuicio moral. Los tipos de acoso laboral pueden ser de manera intencional, horizontal o vertical, siendo conductas ordenadas y relacionadas, los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad. Asimismo se dividen en forma de expresión de acoso laboral siendo éstas como medidas organizacionales, aislamiento social, ataques a la vida privada de la persona, violencia física, agresiones verbales, agresiones psicológicas.

Los daños por el acoso laboral que afecta a las víctimas, físicos y psíquicos pueden estar entre los siguientes tales como estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlceras, suicidio, hábitos adictivos entre otras.

Los derechos humanos que se violentan con el acoso laboral serían los siguientes el derecho a la vida como el derecho a la integridad física, psicológica y moral el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación, el trato digno, el derecho a la honra como el derecho al trabajo como el medio ambiente laboral sano, las condiciones justas de trabajo como la igualdad ante la ley, el nivel de vida adecuado.

En México hay leyes específicas de protección a las y los trabajadores, establece como causales de rescisión de la relación laboral la violencia y los malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador y sus familiares por el patrón, sus familiares, o cualquiera de sus representantes. Los prohíben y establecen una multa al patrón en caso de realizarse por medio de un acto de discriminación conforme a la Ley Federal del trabajo. Se puede denunciar un hostigamiento o acoso por la vía jurisdiccional ante el agente del Ministerio público de la Federación y por la vía no jurisdiccional ante el órgano de control interno si se trata de licencia pública o ante los organismos públicos defensores y protectores de los derechos humanos.

ATENTAMENTE

MVZ ROBERTO HERNÁNDEZ MORENO
INSPECTOR FEDERAL

Boulevard al Populo No.1, Col. Tadamachalco, C. P. 53660
Naucalpan de Juárez, Estado de México, C. P. 551 55 69 35 50 www.profeпа.gov.mx



2020
LEONA VICARIO

Acoso Laboral Mobbing

Viernes 23 de octubre de 2020

Este documento principalmente nos habla sobre el abuso social que existe en el trabajo y las conductas y daños que desencadena este acto; tal como la palabra "mobbing" (persecución psicológica y de acoso laboral) lo indica, así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Nos explica a detalle los elementos del acoso laboral para evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por tales hechos como lo es: 1. Intimidar o amedrentar emocional o intelectualmente; 2. Que dichas agresiones ocurran dentro de los niveles jerárquicos; 3. Que dichos comportamientos sean intencionales.

En México el acoso laboral se clasifica en 3 niveles con forme al sujeto activo a) Horizontal: donde tienen la misma jerarquía ocupacional, b) Vertical descendente: cuando ocurre por un nivel superior y c) Vertical ascendente: donde los niveles son subalternos.

El acoso laboral ha sido identificado por distintas instancias, como la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia por medio de Medidas organizacionales, Aislamiento Social, Ataques a la vida privada de la persona, Violencia física, Agresiones verbales y Agresiones psicológicas.

Dentro de los daños por el acoso laboral que afectan a las víctimas ya sea física o psicológicamente está el estrés, ansiedad, depresión, frustración, insomnio, fatiga, humillación, cambios en conducta, aislamiento, también hay daños que afectan al empleado en su productividad y los que afecta a nivel sociedad.

Dentro de los derechos humanos que se violentan con el acoso laboral son el derecho a la vida causando daños en la integridad física o psicológica alterando la salud; el derecho a la integridad física psicológica y moral causando alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación, el trato digno, el derecho a la honra, el derecho al trabajo, el medio ambiente laboral sano, las condiciones justas de trabajo, la igualdad ante la ley y el nivel de vida adecuado.

Pero ¿Cuáles son algunas de las pruebas o evidencias en el acoso laboral?, pues la declaración de la víctima, agresiones físicas, verbales o no verbales grabadas, correos electrónicos, oficios o instrucciones por escrito, testimonios de compañeros de trabajo, constancias médicas públicas de lesiones o enfermedades desarrolladas que expliquen tiempo y grado de evolución, constancias psicológicas de daño o sufrimiento.

¿Ante quien se puede denunciar?

En México se puede hacer por la vía jurisdiccional ante el Ministerio Público y por la vía no jurisdiccional ante el Órgano Interno de Control si es una instancia pública, ante Organizaciones Públicas Defensoras y Protectoras de los Derechos Humanos.



Cinthia Yedid Jiménez Hernández

Sandra Olmedo Octaviano

De: Cinthia Yedid Jimenez Martinez
Enviado el: viernes, 23 de octubre de 2020 08:34 a. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano
Asunto: Cuartilla Acoso laboral
Datos adjuntos: acoso laboral_0001.pdf

Buenos días Sandra.

Te adjunto mi cuartilla sobre la lectura de Acoso laboral

Lindo día.

Sandra Olmedo Octaviano

De: Salvador Rivera Bonilla
Enviado el: domingo, 25 de octubre de 2020 03:49 p. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano; Israel Gomez Santiago
Asunto: lectura del libro de acoso laboral "mobbing"
Datos adjuntos: Acoso laboral.docx

Saludos cordiales

Acoso laboral "Mobbing"

La Organización Mundial de La Salud (OMS) define mobbing como una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona con el objetivo de (acosar, atacar en masa), trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales. ×Burlas ×Falsos rumores ×Amenazas ×Exclusión ×Desprecios y ×muchas otras formas de maltrato

Las Formas de expresión del acoso laboral ponen en las relaciones sociales, laborales la consecuencia el sufrimiento ausentismo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad, discapacidad laboral, además del estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones trabajo y empleador por causa de la afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud.

La diferencia principal entre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual está determinada por la posición laboral que tiene el/la victimario/a sobre la víctima. El Acoso sexual se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, familia, transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada. El Hostigamiento Sexual opera de manera vertical y se ejerce en el marco de una relación laboral de parte de un superior jerárquico en contra de una persona subalterna, que utiliza su posición o cargo para violar la libertad psicosexual de las personas que intimida.

Trayendo como consecuencia laboral

Disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos

La Discriminación es atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran en la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral a quien no de trato digno, derecho a la honra, derecho al trabajo, medio ambiente laboral sano, condiciones justas de trabajo, igualdad ante la ley, nivel de vida adecuado

Es importante evitar ponernos emocionales y ponerle un límite al abusador Lo más indicado cuando una situación de acoso y/o mobbing se está saliendo de control o está mermando tu desempeño es comunicarlo a tu jefe inmediato o al departamento de recursos humanos. Es deseable que lleves argumentos sólidos y evidencias de que el trato con esta persona está afectando tu trabajo y tu integridad física hay que recordar que en México hay leyes específicas de protección a las y los trabajadores, establecen como causales de rescisión de la relación laboral la violencia y los malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador y sus familiares por el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, los prohíben y establecen una multa al patrón en caso de realizarse por medio de un acto de discriminación, conforme a los artículos 47, 51, 133 y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo .

Sandra Olmedo Octaviano

De: Julieta Rodriguez Tenorio
Enviado el: jueves, 29 de octubre de 2020 11:52 a. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano
Asunto: RESUMEN Y ENCUESTA
Datos adjuntos: MOBBING Y ENCUESTA ETICA.pdf

HOLA SANDY ESPERO TE ENCUENTRES BIEN DE SALUD, TE ENVIO EL RESUMEN DE ACOSO Y LA ENCUESTA

SALUDOS
JULIETA

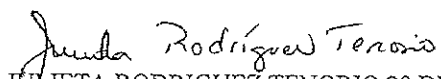
ACOSO LABORAL "MOBBING"

El acoso laboral como: "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta". Entre los elementos del acoso laboral están a. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; b. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos, c. Que esas conductas se presenten sistemáticamente, d. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

Formas de expresión del acoso laboral: designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna, no asignar ningún tipo de trabajo, evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada, entre muchos otros.

Los derechos humanos que se violentan con el acoso labor entre otros el derecho a la integridad física, psico- lógica y moral, el acceso a una vida libre de violencia, el trato digno, el derecho a la honra, el derecho al trabajo, el medio ambiente laboral sano, las condiciones justas de trabajo, la igualdad ante la ley, entre otros.

Denuncia de un hostigamiento o acoso sexual en México: Por la vía no jurisdiccional: Ante el Órgano Interno de Control si se trata de una instancia pública, ante los Organismos Públicos Defensores y Protectores de los Derechos Humanos.


JULIETA RODRIGUEZ TENORIO 29 DE OCTUBRE DE 2020



Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal

Inicia: 2020-10-01 Finaliza: 2020-11-15

Este cuestionario electrónico está dirigido a todas las personas que colaboran en el Gobierno Federal.

Su objetivo es conocer cuál es tu percepción respecto al grado en que las personas con quienes cotidianamente colaboras en tu centro de trabajo, respetan y aplican los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

NO ES UN EXAMEN y se garantiza el ANONIMATO de cada participante.

De antemano, ¡Muchas gracias por tu participación!

¡Gracias por completar la encuesta!

Síguenos



Sandra Olmedo Octaviano

De: Israel Gomez Santiago
Enviado el: viernes, 30 de octubre de 2020 02:54 p. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano
CC: Salvador Rivera Bonilla; Raul Villar Rangel
Asunto: Resumen Libro
Datos adjuntos: 20201030153517346.pdf; 20201030153504394.pdf

Hola Sandra.

Te envío el resumen del libro del Código de Etica de Raúl y Salvador firmados.

Saludos



Acoso laboral "Mobbing"

La Organización Mundial de La Salud (OMS) define mobbing como una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona con el objetivo de (acosar, atacar en masa), trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales. xBurlas xFalsos rumores xAmenazas xExclusión xDesprecios y xmuchas otras formas de maltrato

Las Formas de expresión del acoso laboral ponen en las relaciones sociales, laborales la consecuencia el sufrimiento ausentismo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad, discapacidad laboral, además del estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones trabajo y empleador por causa de la afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud.

La diferencia principal entre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual está determinada por la posición laboral que tiene el/la victimario/a sobre la víctima. El Acoso sexual se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, familia, transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada. El Hostigamiento Sexual opera de manera vertical y se ejerce en el marco de una relación laboral de parte de un superior jerárquico en contra de una persona subalterna, que utiliza su posición o cargo para violar la libertad psicosexual de las personas que intimida.

Trayendo como consecuencia laboral

Disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos

La Discriminación es atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran en la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral a quien no de trato digno, derecho a la honra, derecho al trabajo, medio ambiente laboral sano, condiciones justas de trabajo, igualdad ante la ley, nivel de vida adecuado

Es importante evitar ponernos emocionales y ponerle un límite al abusador Lo más indicado cuando una situación de acoso y/o mobbing se está saliendo de control o está mermando tu desempeño es comunicarlo a tu jefe inmediato o al departamento de recursos humanos. Es deseable que lleves argumentos sólidos y evidencias de que el trato con esta persona está afectando tu trabajo y tu integridad física hay que recordar que en México hay leyes específicas de protección a las y los trabajadores, establecen como causales de rescisión de la relación laboral la violencia y los malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador y sus familiares por el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, los prohíben y establecen una multa al patrón en caso de realizarse por medio de un acto de discriminación, conforme a los artículos 47, 51, 133 y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo .

Heinz Leymann

PROFEPA

DELEGACIÓN DE LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO.

Acoso Laboral Mobbing, publicación emitida su primera edición en agosto de 2017 por la CNDH MÉXICO. Los estudios sobre el comportamiento permitieron identificar el abuso en una interacción social en la que estuviera presente la asimetría del poder. El objetivo es muy preciso, causar un daño psicológico y físico a la víctima por parte del acosador laboral.

El autor Heinz Leymann, la define como "aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

La expresión mobbing es un término implementado por Leymann.

La disciplina jurídica ofrece su definición de acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo como: "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla ofende o amedrenta", en su material *Pomover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios*.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega otros dos elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y b. Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Los elementos del acoso laboral a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica se establecen en la Tesis de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México.

En otra Tesis de la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala, se clasifica el acoso laboral en tres niveles: a) Horizontal, entre compañeros: b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima: c) Vertical ascendente, cuando el hostigamiento laboral lo realizan los subalternos respecto del jefe victimizado.

La realización del acoso laboral se identifica entre otras acciones, las siguientes:

- a) Medidas organizacionales, donde se destaca.- designar los trabajos peores o más degradantes.
- b) Aislamiento social.- Restringir comunicación, ignorar a la persona, Trasladarlo y aislarlo, enfrentamiento y confrontación entre los compañeros.
- c) Ataques a la vida de la persona d) Violencia física. e) Agresiones verbales. f) Agresiones psicológicas.

También se violentan los derechos humanos con el acoso laboral, algunos de los derechos transgredidos son: El derecho a la vida, el derecho a la integridad física, psicológica y moral, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, entre muchos otros derechos.

Sandra Olmedo Octaviano

De: Sara Sanchez Flores
Enviado el: viernes, 23 de octubre de 2020 02:06 p. m.
Para: Sandra Olmedo Octaviano
Asunto: Envío el escrito que solicitan de acoso laboral. ya te mande ayer el de la encuesta
Datos adjuntos: Scan.ACOSO LABORAL.pdf; ENCUESTA-SSF.pdf; ENCUESTA-SSF.pdf

Sandra:

Hola, Buenas tardes, te envío la información solicitada. Gracias, Buen día.

ACOSO LABORAL

El abuso en una interacción social del poder por parte de uno o varios acosadores, con la finalidad de causar un daño psicológico y físico a la víctima ya que se trata de un proceso de destrucción, lo cual origina las primeras concepciones partiendo de sus elementos característicos.

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de manera repetitiva en varias ocasiones sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con el objeto de dañar la comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Esta conducta es prohibida o violatoria los derechos humanos, y atentan contra la honra y la dignidad de las personas.

La Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega otros elementos: a. Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente generalmente o puede ser horizontal en el ámbito laboral y puede ser verbales, físicas o ambas.

Además, también se presenta el acoso por razón de sexo en donde esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos, de manera reiterada, ya que un acto aislado no puede constituir acoso.

CARACTERÍSTICAS: • Es intencional.. • Son conductas ordenadas y relacionadas. • Los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad.

Estas son algunas de las características de discriminación:

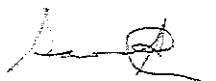
1.-Medidas organizacionales. • Designar los trabajos peores o más degradantes. • Designar trabajos innecesarios, monótonos

2.Agresiones como-ataques a la vida privada de la persona. • Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima. • Terror a través de llamadas telefónicas. • Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades. • Burlarse de algún defecto personal. Violencia física. • Amenazas de violencia física. • Maltrato físico. Agresiones psicológicas • Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales. • Evaluar su trabajo de forma inequitativa

DAÑOS PSICOLOGICO: físicos y psíquicos Estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, violentándose el derecho a una vida digna y de respeto, a la integridad física, psicológica y moral

La Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral. Y se debe promover el trato digno, el derecho a la honra, el medio ambiente laboral sano. Las condiciones justas de trabajo, La igualdad ante la ley, etc.

Es muy importancia tener bien claro que debemos respetar a todas las personas en el trabajo y en la vida diaria, sin discriminación de raza, sexo, estado social o características diferentes, porque todos somos diferentes con virtudes y defectos y merecemos un trato digno y respetuoso.



Sara Sánchez Flores

Inspectora Federal de la ZMVM

Ciudad de México, a 30 de octubre de 2020.

Acoso Laboral Mobbing

CNDH México

El texto habla de la definición del acoso laboral o el llamado Mobbing, lo define como una conducta reiterada, de forma reiterada y recurrente, en un periodo de tiempo largo, donde se pretende dañar psicológicamente a un trabajador, hasta lograr que abandone su puesto de trabajo.

El acoso laboral o mobbing se caracteriza por ser:

- Es intencional.
- Es horizontal o vertical.
- Son conductas ordenadas y relacionadas.

El acoso laboral o mobbing se clasifica en tres niveles.

- a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Formas de expresión del acoso laboral o mobbing



- a. Medidas organizacionales.
- b. Aislamiento social.
- c. Ataques a la vida privada de la persona.
- d. Violencia física.
- e. Agresiones verbales.
- f. Agresiones psicológicas

Ahora bien a continuación señala los daños por el acoso laboral que afectan a las víctimas, físicos y psíquicos Estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.

El libro señala cuales son los derechos humanos que se violentan con el acoso laboral como, el derecho a la vida, el derecho a la integridad física, psicológica y moral, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación, el trato digno, el derecho a la honra, el derecho al trabajo, el medio ambiente laboral sano y las condiciones justas de trabajo, la igualdad ante la ley, el nivel de vida adecuado.

A continuación se desglosa cuales con las pruebas que se pueden y deben presentar para una demanda por acoso laboral. Y por último concluye, refiriéndose a las instancias ante las cuales de se debe hacer una demanda por acoso laboral.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jorge', followed by several other illegible signatures or initials.

El acoso laboral o mobbing consiste en una forma de maltrato que se da dentro del espacio de trabajo. Este acoso, que puede ser llevado a cabo por una o más personas, se produce especialmente a nivel psicológico a través de conductas como mofas, amenazas, propagación de falsos rumores, desaires o apartando a la víctima del resto del grupo.

El acoso laboral, *mobbing*, hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (*acoso horizontal*, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente).

La violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden accidentes fortuitos y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Los derechos humanos que se violentan con el acoso laboral son: el derecho a la vida; a la integridad psicológica y moral; al libre desarrollo de la personalidad; al acceso a una vida libre de violencia; la prohibición de la discriminación; al trato digno; al derecho a la honra; al derecho al trabajo; al medio ambiente laboral sano; a las condiciones justas de trabajo; a la igualdad ante la ley; y al nivel de vida adecuado.

En México hay leyes específicas de protección a las y los trabajadores.

Laura Patricia Valencia Díaz.



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Expediente: 05/2020
Oficio No. PFPA/6/4C.29/307/2020

Asunto: Se comunica determinación.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano

Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en
la Zona Metropolitana del Valle de México.
sandra.olmedo@profepa.gob.mx

Presente.

Me refiero a la denuncia recibida a través del Formato de Presentación de Quejas y Denuncias Relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en la PROFEPA, signado por la C. Celia Reyes Morales recibido por este Comité, el veintiocho de febrero de dos mil veinte, por medio del cual hace del conocimiento de este Comité de Ética presuntos hechos que contravienen el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.

Sobre el particular, se hace de su conocimiento que se ordenaron practicar las líneas de investigación tendientes al esclarecimiento de los hechos descritos, de cuyos resultados este Comité resolvió que, con la información proporcionada por la quejosa, sí se identifica que existe un probable incumplimiento al Código de Conducta de esta Procuraduría al estarse vulnerando el valor de "Respeto: Damos un trato tolerante y cordial a todas las personas. Nuestra forma de entendimiento es el diálogo y nos abstenemos de lesionar la dignidad y los derechos de los demás." Atento a los fundamentos y motivos que se encuentran en la resolución de fecha doce de marzo de dos mil veinte, anexo al presente.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y el ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS

Recibo original 20-03-20
Sandra Dolores Olmedo Octaviano



Acute



10/10/10
10/10/10
10/10/10



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En Naucalpan de Juárez, Estado de México, siendo las 16 horas con 00 minutos del día 20 de marzo del año dos mil veinte, la que suscribe Nancy Mishel Monzón de la Cruz, Encargada de Despacho de la Delegación Zona Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, estando constituida en dicha Delegación, con domicilio ubicado en Blvd. del Pípila, No. 1, Col. Tecamachalco, C.P. 53950, Naucalpan de Juárez, Estado de México; y estando presente en este acto la/el

Nombre Sandra Dobies Olmedo Octavio

Cargo Encargada de la Subdelegación de Inspección Industrial

Servidor/a Público/a de la PROFEPA; identificándose y acreditando su personalidad en este acto con credencial expedida por la institución con número de folio 1681; por lo que procedo en este acto a entregarle sobre cerrado en el que se anexa copia simple de la Resolución de la queja 05/2020 para su conocimiento; por lo que no habiendo más hechos que hacer constar se da por terminada la presente diligencia haciendo constar el nombre y la firma de los que en la cédula de referencia intervinieron.

**Encargada de Despacho de la
Delegación Zona Metropolitana del
Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente**

La/él Notificada/o


Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz


Nombre y Firma





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En Naucalpan de Juárez, Estado de México, siendo las 16:00 horas con 00 minutos del día 20 de marzo del año dos mil veinte, la que suscribe Nancy Mishel Monzón de la Cruz, Encargada de Despacho de la Delegación Zona Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, estando constituida en dicha Delegación, con domicilio ubicado en Blvd. del Pípila, No. 1, Col. Tecamachalco, C.P. 53950, Naucalpan de Juárez, Estado de México; y estando presente en este acto la **C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano**, Servidora Pública de la PROFEPA; identificándose y acreditando su personalidad en este acto con credencial expedida por la institución con número de folio 1681; por lo que procedo en este acto a entregarle sobre cerrado en el que se anexa oficio número PFPA/6/4C.29/307/2020 de fecha 18 de marzo de 2020 suscrito por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, Presidente Suplente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y Resolución de la queja 05/2020; por lo que no habiendo más hechos que hacer constar se da por terminada la presente diligencia haciendo constar el nombre y la firma de los que en la cédula de referencia intervinieron.

**Encargada de Despacho de la
Delegación Zona Metropolitana del
Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente**

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz

La Notificada

C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano



2020
LEONA VICARIO
HEROÍNA NACIONAL DE LA PATRIA

**Asunto:** Se comunica determinación.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

C. Celia Reyes MoralesProcuraduría Federal de Protección al Ambiente en
Zona Metropolitana del Valle de México
celia.reyes@profepa.gob.mx**Presente.**

Me refiero a su denuncia recibida a través del Formato de Presentación de Quejas y Denuncias Relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en la PROFEPA, recibido por este Comité, el veintiocho de febrero de dos mil veinte, por medio del cual hizo del conocimiento de este Comité, un presunto incumplimiento al Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como al Código de Ética y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.

Sobre el particular, se hace de su conocimiento que se ordenaron practicar las líneas de investigación tendientes al esclarecimiento de los hechos descritos, de cuyos resultados este Comité resolvió que, con la información proporcionada por la quejosa, sí se identifica que existe un probable incumplimiento al Código de Conducta de esta Procuraduría al estarse vulnerando el valor de "Respeto: Damos un trato tolerante y cordial a todas las personas. Nuestra forma de entendimiento es el diálogo y nos abstenemos de lesionar la dignidad y los derechos de los demás." Atento a los fundamentos y motivos que se encuentran en la resolución de fecha doce de marzo de dos mil veinte, anexo al presente.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE**LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.**
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS

Celia Reyes Morales
20/ marzo/ 2020




92004





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En Naucalpan de Juárez, Estado de México, siendo las 17:00 horas con 02 minutos del día 20 de marzo del año dos mil veinte, la que suscribe Nancy Mishel Monzón de la Cruz, Encargada de Despacho de la Delegación Zona Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, estando constituida en dicha Delegación, con domicilio ubicado en Blvd. del Pípila, No. 1, Col. Tecamachalco, C.P. 53950, Naucalpan de Juárez, Estado de México; y estando presente en este acto la/el

Nombre Celia Reyes Morales

Cargo Inspector Federal

Servidor/a Público/a de la PROFEPA; identificándose y acreditando su personalidad en este acto con credencial expedida por la institución con número de folio 1978; por lo que procedo en este acto a entregarle sobre cerrado en el que se anexa copia simple de la Resolución de la queja 05/2020 para su conocimiento; por lo que no habiendo más hechos que hacer constar se da por terminada la presente diligencia haciendo constar el nombre y la firma de los que en la cédula de referencia intervinieron.

**Encargada de Despacho de la
Delegación Zona Metropolitana del
Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente**

La/él Notificada/o


Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz


Celia Reyes Morales
Nombre y Firma



2020
LEONA VICARIO
GOBERNANTA MAJESTAD DE LA PATRIA



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En Naucalpan de Juárez, Estado de México, siendo las 17:00 horas con 01 minutos del día 20 de marzo del año dos mil veinte, la que suscribe Nancy Mishel Monzón de la Cruz, Encargada de Despacho de la Delegación Zona Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, estando constituida en dicha Delegación, con domicilio ubicado en Blvd. del Pípila, No. 1, Col. Tecamachalco, C.P. 53950, Naucalpan de Juárez, Estado de México.; y estando presente en este acto la **C. Celia Reyes Morales**, Servidora Pública de la PROFEPA; identificándose y acreditando su personalidad en este acto con credencial expedida por la institución con número de folio 1978; por lo que procedo en este acto a entregarle sobre cerrado en el que se anexa oficio número PFPA/6/4C.29/308/2020 de fecha 18 de marzo de 2020 suscrito por el Lic. Francisco Jesús Hernández Barrios, Presidente Suplente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y Resolución de la queja 05/2020; por lo que no habiendo más hechos que hacer constar se da por terminada la presente diligencia haciendo constar el nombre y la firma de los que en la cédula de referencia intervinieron.

**Encargada de Despacho de la
Delegación Zona Metropolitana del
Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente**


Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz

La Notificada


C. Celia Reyes Morales



2020
LEONA VICARIO
REPRESENTANTE NACIONAL DE LA MUJER

Acuse



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Expediente: 05/2020

Oficio No. PFPA/6/4C.29/309/2020

Asunto: Se notifica.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz

Encargada de Despacho de la Delegación Zona
Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente

Presente.

Solicitamos de su valioso apoyo a efecto de realizar la entrega de las resoluciones anexas en sobre cerrado, a los CC. Celia Reyes Morales y Sandra Dolores Olmedo Octaviano. Una vez que se realicen estas diligencias, agradeceré gire sus apreciables instrucciones a quien corresponda con el propósito de remitir a la Lic. Ana Gabriela Nuñez Pérez, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la PROFEPA, los originales de las cédulas de notificación (Anexo 1), así como el acuse de recepción del presente oficio.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Así mismo con fundamento en el último párrafo del Procedimiento a Seguir en el caso de la Presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) instalado en la PROFEPA, el cual a la letra señala:

"Así mismo, la Secretaria Ejecutiva notificará la resolución al promovente y al servidor público involucrado, remitiendo copia de la misma al Jefe Inmediato y al Titular de la Unidad Administrativa a la que esté inscrito el servidor público transgresor. Del mismo modo, se incorporará una copia de la resolución al expediente personal del servidor público transgresor"

Se solicita de su apoyo a efecto de:

PRIMERO. - Notificar la resolución de la queja 05/2020 al Jefe inmediato de la C. Celia Reyes Morales, acusando de recibido la cédula de notificación anexa. (Anexo 2)

SEGUNDO. - Notificar la resolución de la queja 05/2020 al Jefe inmediato de la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano, acusando de recibido la cédula de notificación anexa. (Anexo 3)



2020
AÑO DE
LEONA VICARIO
MÉJISTEN MARQUE DE LA ESTUPA



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPa

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

**LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

4. Regresar, en caso de que las necesidades del servicio lo permitan, a la denunciante a las actividades que venía desempeñando desde hace 24 años, y en caso de ser necesaria la rotación del personal en diversas actividades se haga siempre y cuando las metas a cumplir se encuentren relacionadas con su perfil.

***Nota: Las acciones deberán ser reportadas a la Lic. Ana Gabriela Nuñez Pérez, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, sita en Carretera Picacho-Ajusco 200, Col. Jardines en la Montaña, Alcaldía. Tlalpan, C.P. 14210 Ciudad de México y al correo electrónico comite.etica@profepa.gob.mx.*

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017, lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el Procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

**LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS.
PRESIDENTE SUPLENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**





Expediente: 05/2020

Oficio No. PFPA/6/4C.29/310/2020

Asunto: Se notifica.

Ciudad de México, a 18 de marzo de 2020.

Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz

Encargada de Despacho de la Delegación Zona
Metropolitana del Valle de México de la Procuraduría
Federal de Protección al Ambiente

Presente.

Hago de su conocimiento que en fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte se tuvo por recibida una denuncia de personal adscrito a la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, a su digno cargo, ordenándose su registro con la clave alfanumérica 05/2020, derivado de esta queja este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, se allegó de diversa información derivada de múltiples líneas de investigación para el esclarecimiento y estudio de los hechos denunciados, por lo que al haberse agotado dichas líneas, este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, resolvió que hay una vulneración a los principios tanto del Código de Ética, como del Código de Conducta, ambos de esta Procuraduría, por lo que se tuvo a bien emitir las siguientes recomendaciones y acciones generales que deberá realizar usted como Encargada de Despacho de la Delegación de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente en la Zona Metropolitana del Valle de México, esto con el objeto de establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que como personas servidoras públicas, nos orienten a aspirar a la excelencia en el desempeño de nuestras funciones y en la toma de decisiones cotidianas y evitar que se repitan conductas que contravengan tanto el Código de Ética como el Código de Conducta en la Delegación a su digno Cargo.

A continuación, se enlistan las acciones que emitió este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente:

1. Llevar a cabo una campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, así mismo deberá reunir pruebas (fotográficas y documentales) de la implementación de dicha campaña, mismas que reportará a este Comité en un plazo máximo de 120 días naturales.
2. Difundir entre el personal el libro titulado "Acoso laboral Mobbing" mismo que fue redactado por la CNDH, así como determinar un mecanismo mediante el cual acredite que el personal tuvo conocimiento de lo establecido en el libro citado, en un plazo máximo de 180 días naturales. (Anexo 1).
3. Los servidores públicos adscritos a la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberán firmar una carta, donde se les haga del conocimiento las posibles sanciones administrativas a las que se pueden hacer acreedores en caso de transgredir los Códigos de Ética, de Conducta, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, comprometiéndose mediante firma autógrafa a conducirse en el marco de la normatividad respectiva, en un plazo máximo de 60 días naturales.



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Resolución queja: 05/2020

ING. JOSÉ DOMINGO MORALES MATEO
Director de Evaluación y Seguimiento de Programas
Miembro Electo nivel Subdirector de Área

MTRA. VICTORIA ZARATE ROMANO
Coordinador de Seguimiento y Verificación de Planes
de Acción del Sector Privado
Miembro Electo nivel Jefe de Departamento

C. VERÓNICA ANDRADE VILLA
Jefe de Departamento de Ingreso y
Profesionalización
Miembro Electo nivel Jefe de Departamento

C. YURIKO SIQUEIROS SHIMADA
Coordinador de Inspectores D
Miembro Electo nivel Enlace

C. ARTURO REYES LUCAS
Analista Administrativo B
Miembro Electo nivel Operativo

C. MARIO EDUARDO VALLE CORTES
Analista Administrativo B
Miembro Electo nivel Operativo

C. ALEJANDRA DE LA VEGA HERNÁNDEZ
Técnico Superior
Miembro Electo nivel Operativo



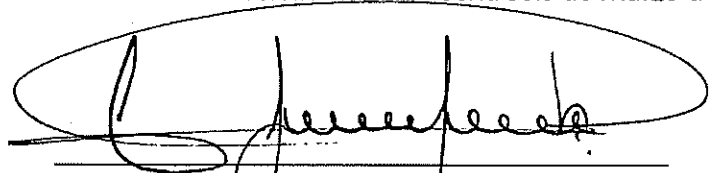
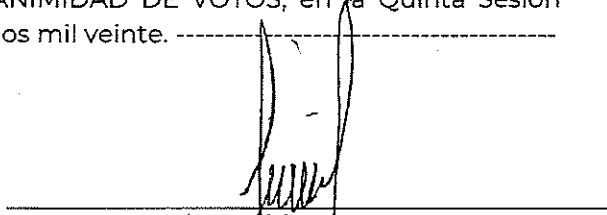
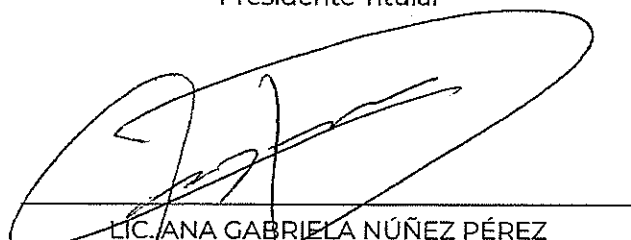
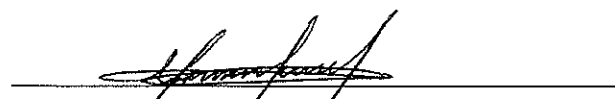
2020
LEONA VICARIO
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Handwritten notes and signatures:
- Top right: "A" and "4"
- Middle right: "R" and "C"
- Bottom right: "4"

DECIMO.- Se designa a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente a efecto de notificar la presente resolución al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales para los efectos que se estimen pertinentes.-----

DECIMO PRIMERO.- Se ordena remitir el presente expediente al archivo como asunto total y definitivamente concluido una vez que se hayan cumplido todos los puntos resolutiveos que anteceden.-----

Así lo acordó y firman en tres tantos originales los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés por UNANIMIDAD DE VOTOS, en la Quinta Sesión Extraordinaria celebrada con fecha seis de marzo del dos mil veinte. -----


MTRO. JONATHAN CABALLERO HERNÁNDEZ
Presidente Titular
LIC. FRANCISCO JESÚS HERNÁNDEZ BARRIOS
Presidente Suplente
LIC. ANA GABRIELA NÚÑEZ PÉREZ
Secretaria Ejecutiva
LIC. MONSERRAT TORRES ILIZALITURRI
Secretaria Ejecutiva Suplente
ING. GONZALO RAFAEL COELLO GARCÍA
Subprocurador de Inspección Industrial
Miembro Electo nivel Titular de Unidad
MTRA. ROSARIO DEL CARMEN PEYROT GONZÁLEZ
Directora General de Inspección Ambiental en
Puertos, Aeropuertos y Fronteras
Miembro Electo nivel Director General



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Resolución queja: 05/2020

investigación, si se identifica que existe un probable incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, por lo que, en el ámbito de competencia de este Comité, se emiten las recomendaciones citadas en los numerales consecuentes. -----

SEGUNDO. - La encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM deberá llevar a cabo una campaña a efecto de prevenir y erradicar el acoso laboral, así mismo deberá reunir pruebas (fotográficas y documentales) de la implementación de dicha campaña, mismas que reportará a este Comité en un plazo máximo de 120 días naturales.-----

TERCERO. - La encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM deberá difundir entre el personal el libro titulado "Acoso laboral Mobbing" mismo que fue redactado por la CNDH, así como determinar un mecanismo mediante el cual acredite que el personal tuvo conocimiento de lo establecido en el libro citado, en un plazo máximo de 180 días naturales. -----

CUARTO. - Los servidores públicos adscritos a la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberán firmar una carta, donde se les haga del conocimiento las posibles sanciones administrativas a las que se pueden hacer acreedores en caso de transgredir los Códigos de Ética, de Conducta, así como las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, comprometiéndose mediante firma autógrafa a conducirse en el marco de la normatividad respectiva, en un plazo máximo de 60 días naturales. -----

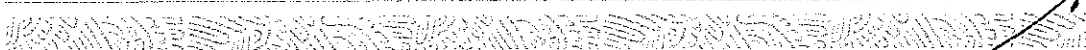
QUINTO. -. Se extenderá, a través del Presidente del CEPCI, una invitación a la encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM y a la encargada de la Subdelegación de Inspección Industrial para conducirse con rectitud y en estricto apego a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública-----

SEXTO. - Regresar, en caso de que las necesidades del servicio lo permitan, a la denunciante a las actividades que venía desempeñando desde hace 24 años, y en caso de ser necesaria la rotación del personal en diversas actividades se haga siempre y cuando las metas a cumplir se encuentren relacionadas con su perfil. -----

SEPTIMO. - La encargada de Despacho de la Delegación de la PROFEPA en la ZMVM, deberá notificar al CEPCI, a través de la Secretaría Ejecutiva, la realización de las actividades recomendadas en los plazos establecidos. -----

OCTAVO. - Se designa a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, para que notifique el resultado de la presente resolución a la quejosa.-----

NOVENO. - Se designa a la Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, para que notifique el resultado de la presente resolución a las denunciadas.-----



2020
LEONA VICARIO
PROCURADORA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Resolución queja: 05/2020

Como testigos de estas arbitrariedades que ha cometido y sigue cometiendo la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano están todos los compañeros del área de Inspección Industrial, pero no van a querer dar testimonio, unos por temor a represalias y otros porque no quieren perder sus "privilegios".

La Subdelegación de Inspección Y Vigilancia es la única área que se ha visto severamente afectada en la rotación del personal, desde que esta la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano de Encargada y solo ha realizado el movimiento de las personas que "no le caemos bien", y solo permanece el personal que "sí le cae bien", si solo es la encargada de la Subdelegación porque realiza estos cambios, con ningún otro Subdelegado en los 24 años que llevo laborando se habían realizado cambios tan drásticos.

Los motivos principales por los que no había realizado esta denuncia, es por temor a las represalias, ya que la c. Sandra Dolores Olmedo Octaviano siempre dice que de todo se enterará, que tiene un buen oído y que tiene personas que la mantienen bien informada, así como también cuenta con todo el apoyo de la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz quien se encarga de realizar los cambios que le solicita, por lo que le pediría lo tome en consideración.

Una persona que no tiene un título profesional, su función original es capturista, no da trato digno basado en el respeto, cortesía y equidad, que no reconoce el trabajo de sus compañeros, que usa su jerarquía para faltar al respeto, que discrimina y acosa a los compañeros que no son de su agrado, que tiene conductas que dañan la calidad de vida de algunos compañeros en el trabajo, que no respeta el espacio y mobiliario de sus compañeros, que no fomenta confianza y comunicación, no debe ocupar un puesto de mando, en donde se necesita trabajar en equipo, y no con "preferencias", en el que se debe tener un gran compromiso para cumplir los objetivos de la dependencia y no los intereses propios.

En espera de una respuesta por parte de Usted y que considere todo lo antes expuesto, sobre todo el temor a las represalias Y CLARO QUE HAY REPRESALIAS por parte de la C. Sandra Dolores Olmedo Octaviano y la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz ..." (sic)

- IV. Por lo anteriormente expuesto y derivado del desahogo de la queja en la Quinta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la PROFEPA, los miembros del Comité concluyeron que del análisis del escrito inicial, no era necesario allegarse de mayores elementos, por lo que se determinó calificar la presente denuncia como probable incumplimiento, así mismo, se acordó emitir diversas recomendaciones a efecto de mejorar el clima laboral y prevenir y erradicar el acoso laboral en la Delegación de PROFEPA ZMVM, esto dentro del marco de competencia de este Comité.
- V. Por lo anteriormente vertido y toda vez que, los miembros del Comité cuentan con los elementos necesarios para emitir la resolución a la presente queja, en la que sí, se apreciaba un presunto incumplimiento al Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como al Código de Ética y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, es de resolverse y al efecto se:

RESUELVE

PRIMERO. -Este Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, resuelve que, con la información proporcionada por la quejosa C. Celia Reyes Morales y derivado de las líneas de



2020

LEONORA VICARIO

..." Soy Inspector Federal adscrita a la Subdelegación de Inspección Industrial en la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México PROFEPA, desde hace 24 años.

Desde que Sandra Dolores Olmedo Octaviano tomo el cargo en marzo del 2018, no me permite desempeñar mis actividades de inspección en el área a la que pertenezco, no hay por parte de ella hacia mí un clima laboral y organizacional que me permita el desarrollo de mi capacidad profesional, hay un marcado favoritismo y preferencia hacia otras personas. Por comentarios mal intencionados por parte de Sandra Dolores Olmedo Octaviano argumentando que cometí errores en el llenado de mis actas de inspección (errores que yo no tuve) me mandaron a Auditoría Ambiental el 25 de mayo de 2018, mediante Oficio de Comisión firmado en ese entonces por el Delegado. Durante este cambio no respetó mi espacio, mi lugar de trabajo que yo tenía para realizar mis actividades; sin avisarme y sin ninguna autorización de mi parte saco mis cosas de mi lugar y otorgo mi lugar de trabajo a otra persona, cuando Sandra Dolores Olmedo octaviano sabia de ante mano que yo estaba de forma temporal en otra área. Eso es abuso de autoridad.

Mi comisión en Auditoría ambiental término el 22 de octubre de 2018, regresando nuevamente a mi área de adscripción "Inspección Industrial". Nuevamente no me permitió realizar mis actividades, las instrucciones que recibía, eran actividades que no me corresponden, como elaboración de acuerdos de incompetencia para el área de quejas y denuncias. Fueron mínimas las visitas de inspección y/o verificación que me asignó después de mi reincorporación al área de inspección, la mayor parte del tiempo permanecí en la oficina sin que me dieran alguna instrucción, no me asignaba trabajo que correspondiera a mis funciones y para cumplimiento de mis metas.

Nuevamente el 22 de julio del 2019, Sandra Olmedo Octaviano me manda a Auditoría Ambiental, sin intentar tener un dialogo conmigo ni tomar en cuenta mi opinión, el argumento es para apoyar el área de Auditoría Ambiental, primero realizando trabajos de campo en dicha área, esta comisión estaba programada hasta el 16 de septiembre de ese mismo año para realizar funciones de apoyo, cuando para dicho apoyo podemos realizarlo todos los inspectores de industria, puede realizarse de una manera equitativa rotando de personal, puesto que somos personal con más de 20 años de experiencia y no lo hace. Actualmente en el área de Quejas y Denuncias se encuentra una inspectora que pertenece a el área de Auditoría Ambiental, con mayor experiencia y capacidad, a esta persona la tiene realizando funciones secretariales.

La justificación de Sandra Dolores Olmedo Octaviano para realizar estos cambios es que la que los realiza es la Lic. Nancy Mishel Monzón de la Cruz actual encargada del Despacho.

Yo al hablar con la Licenciada Nancy me argumento que sería un cambio temporal y que nos iba a rotar a todos los inspectores puesto que todos tenemos la misma capacidad y así no me afectaría porque no iba yo a cumplir mis metas ya que estoy sujeta al "Servicio Profesional de Carrera" y me elaboro un Oficio con un periodo de comisión del 22 de julio de 2019 al 16 de septiembre de 2019. Al finalizar este periodo me elaboro un nuevo oficio con un periodo del 17 de septiembre de 2019 al 18 de noviembre de 2019, No respetando la rotación del personal en el que había quedado.

Actualmente sigo en el área de Auditoría Ambiental ya sin ningún Oficio y sin ningún comentario por parte de la Encargada del Despacho.



... "La documentación de la denuncia se turnará por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva a los miembros del Comité para efecto de su calificación, que puede ser: probable incumplimiento o de no competencia para conocer de la denuncia." ...

Por lo anterior, en fecha seis de marzo de dos mil veinte, se llevó a cabo la Quinta Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la PROFEPA, derivada de la cual se analizaron los hechos de la queja 05/2020, teniendo como probable valor vulnerado el respeto y la Regla de Integridad de Comportamiento Digno; los miembros del Comité concluyeron que sí, hay una probable vulneración a los valores contenidos en el Código de Conducta, Código de Ética y a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, para lo cual no se requirieron mayores elementos para la calificación de la denuncia, por lo que se realizaron propuestas de solución al conflicto.

4. Concluida la fase de investigación y toda vez que no existe diligencia alguna por desahogar, este Comité, procede a dictar la presente resolución conforme a los siguientes: -----

CONSIDERANDOS

- I. Que este Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, es competente para conocer la substanciación del presente procedimiento en términos de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; el capítulo sexto, del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, las reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y, lo estipulado en el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, el Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de agosto de 2017; lo dispuesto en el Protocolo de Presentación de Denuncias y lo establecido en el procedimiento a seguir en el caso de la presentación de quejas y denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
- II. Este Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses recibió a través del formato de Presentación de Quejas y Denuncias relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, el escrito de queja presentado por la C. Celia Reyes Morales, Servidora Pública Adscrita a la Subdelegación de Inspección Industrial en la Delegación en la Zona Metropolitana del Valle de México. PROFEPA, a través del cual hace del conocimiento de este Comité de Ética presuntos hechos que contravienen el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.
- III. Resultado de las líneas de investigación realizadas, se tiene que se recibió la queja de la promovente en la que entre otras cosas señaló lo siguiente: -----



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

Resolución queja: 05/2020

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
Dirección General de Administración
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

EXPEDIENTE: 05/2020

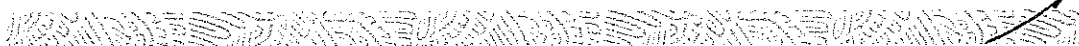
RESOLUCIÓN

---Ciudad de México, a doce de marzo de dos mil veinte.---

Visto el contenido de la queja recibida el veintiocho de febrero de dos mil veinte por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, a través del Formato para la Presentación de Quejas y Denuncias relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, suscrito por la C. Celia Reyes Morales, mediante la cual hizo del conocimiento de este Comité, un presunto incumplimiento al Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como al Código de Ética y a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en Boulevard el Pípila No.1, Colonia Tecamachalco, Municipio de Naucalpan de Juárez, Estado de México, C.P. 53950 y como correo electrónico celia.reyes@profepa.gob.mx; y---

RESULTANDOS

1. En fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte, se recibió a través del formato de Presentación de Quejas y Denuncias relativas al Código de Conducta de los Servidores Públicos que laboran en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, el escrito de queja presentado por la C. Celia Reyes Morales, a través del cual hace del conocimiento de este Comité de Ética presuntos hechos que contravienen el Código de Conducta de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, así como el Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública de parte de la Servidora Pública Sandra Dolores Olmedo Octaviano.-----
2. Con fecha veintiocho de febrero de dos mil veinte se tuvo por recibida la presente queja, ordenándose su registro con la clave alfanumérica 05/2020; así como se realizarán e implementarán las líneas de investigación conducentes y necesarias de acuerdo con la normatividad aplicable a la materia, para la debida atención del expediente en que se actúa. -----
3. Con fundamento en el numeral 7 referente a Denuncias, del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés párrafo séptimo el cual a la letra señala:-----



2020
LEONORA VICARIO
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES