

RECOMENDACIÓN No. 13/2020

Síntesis:

Quejosa señala haber laborado para la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Casas Grandes, durante quince meses y refiere que al momento de su despido, les informó a sus superiores sobre su estado de gestación; a pesar de las circunstancias, dicha institución llevo a cabo la terminación de labores con la impetrante, sin hacerle del conocimiento la causa que motivó dicha recisión.

De acuerdo a los antecedentes del caso, se determinó que existen elementos suficientes para considerar violaciones a sus derechos humanos en los hechos examinados, específicamente los relacionados con la igualdad, seguridad social, legalidad y seguridad jurídica.

Oficio No. CEDH:1s.1.064/2020

Expediente No. NCG-LLM-46/2017

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.013/2020

Visitador Ponente: Mtro. Luis Manuel Lerma Ruiz

Chihuahua, Chih., a 06 de julio de 2020

C. YESENIA GUADALUPE REYES CALZADIAS

PRESIDENTA MUNICIPAL DE CASAS GRANDES

P R E S E N T E.-

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por "A"¹ con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente NCG-LLM-46/2017; de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6 y 12, del Reglamento Interno de esta Comisión, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I.- ANTECEDENTES:

1. Con fecha 22 de junio de 2017, se recibió en esta Comisión Estatal, un escrito signado por "A", en el que refirió:

"(...) Es el caso que el 01 de septiembre del año 2015, ingresé a la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Casas Grandes, desempeñando el cargo de Agente de Seguridad Pública Municipal, con una jornada laboral de 12 horas y semanas rotativas, gozando con un día de descanso a la semana. En este tiempo que desempeñaba mi trabajo, no tuve problema alguno con mis superiores ni compañeros de trabajo.

¹ Por razones de confidencialidad y protección de datos personales, este organismo considera conveniente guardar la reserva de los nombres de algunas de las personas que intervinieron en los hechos, así como otros datos que puedan llevar a su identificación, los cuales se hacen del conocimiento de la autoridad mediante un documento anexo. Lo anterior con fundamento en los artículos 4, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 3, fracción XXI, 68, fracción VI, 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua, y demás aplicables, y de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información que obra dentro del expediente de queja en resolución.

Posteriormente, en el mes de noviembre, me cambiaron al programa D.A.R.E., en donde mi trabajo consistía en visitar las escuelas para la prevención del uso y consumo de drogas, así como para alejar al alumnado de la delincuencia, este trabajo lo desempeñé de noviembre de 2015, hasta enero del presente año, reitero que durante este tiempo no tuve conflicto alguno con mis superiores ni con mis compañeros.

El 02 de enero del presente año, "G" y "H" nos mandaron llamar a mí y a otros 2 compañeros de Seguridad Pública, desconociendo el motivo del llamado; ya que estando en las instalaciones de la Presidencia Municipal nos hicieron del conocimiento que se nos despediría de nuestro trabajo, a lo que "H" nos dijo que la orden ya estaba dada, que venía desde arriba y que hiciéramos lo que hiciéramos, de todos modos se nos iba a despedir. Yo en lo particular le decía que me diera una causa justificada de mi despido, a lo que él no me quiso dar respuesta y que ya había mencionado que la orden venía de arriba.

En el transcurso de esta notificación yo le hice del conocimiento a "H" que estaba en estado de gestación, a lo que "H" me respondió que ese no era el problema, que hiciera lo que hiciera, aun así se me iba a despedir, para esto nos ofrecieron la cantidad de \$7,000.00 (siete mil pesos 00/100/ m.n.) por concepto de liquidación. Desde luego yo no firmé mi finiquito porque no estaba de acuerdo con lo que estaba pasando (...).

2. El 17 de julio de 2017, se recibió un oficio sin número, firmado por la C. Yesenia Guadalupe Reyes Calzadias, Presidenta Municipal de Casas Grandes, por medio del cual rindió el informe de ley, del que se desprende el siguiente contenido:

"(...) En respuesta a la pregunta No. 1 (¿La quejosa laboró en la Presidencia Municipal de Casas Grandes, en la dependencia de Seguridad Pública, encargada del programa D.A.R.E.?): Sí.

En respuesta a la pregunta No. 2 (¿Cuál es el periodo en el que la quejosa prestó sus servicios laborales): "A" laboró del 01 de septiembre de 2015 al 02 de enero de 2017, (15 meses).

En cuanto a la respuesta a la pregunta No. 3 (¿Se le informó del despido a la quejosa por parte de "H"? y ¿bajo qué argumento se emitió tal comunicado?): Desconozco la forma en que "H" tuvo alguna conversación con la quejosa. Sin embargo, existe en los archivos del personal, un acta circunstanciada donde por falta de confianza causó baja con fecha del 02 de enero de 2017.

En respuesta a la pregunta No. 4 (Informe y en su momento justifique el comentario de "H". "la orden ya está dada y viene desde arriba"): Desconozco la forma en que "H" tuvo conversación con la quejosa.

En respuesta a la pregunta No. 5 (¿Se tuvo en consideración el estado de gestación en el que se encontraba la quejosa al momento de su despido?): En los archivos médicos de esta Presidencia Municipal, la última visita de la quejosa, está fechada el 23 de diciembre de 2016, firmada por el doctor Alan Vizcaíno, con un diagnóstico de otitis media-faringitis.

En respuesta a la pregunta No. 6 (¿Bajo qué argumento se le ofreció la cantidad de \$7,000.00 (Siete mil pesos 00/100 M.N.), como concepto de liquidación?): Desconozco quién, y bajo qué argumento alguien pudo ofrecer liquidación a la quejosa toda vez que era empleada de confianza, y que causó baja por pérdida de confianza, ignorando su estado de gestación.

(...)

HECHOS:

Efectivamente la quejosa de nombre "A", fue parte de la planta de empleados de confianza en el Depadamento de Seguridad Pública en el Programa D.A.R.E.

Desconozco la forma en que fue notificada de la pérdida de confianza, en su queja no menciona el nombre de "H", e informo a la Comisión de Derechos Humanos que no se cuenta en esta Presidencia Municipal, persona alguna ocupando dicho puesto.

Desconozco si el día 02 de enero del año en curso o a la fecha, la quejosa se encuentra en estado de gestación, ya que en los archivos del Depadamento de salud de este Municipio no hay registro alguno de su estado de gravidez (...).

3. Con motivo de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de aquellos medios probatorios que permitan demostrar la verdad sobre los hechos planteados, lográndose recabar las siguientes:

II. - EVIDENCIAS:

4. Queja presentada por "A", ante este organismo derecho humanista, el 22 de junio de 2017, debidamente transcrita en el antecedente número 1 de la presente resolución. (Fojas 1 a 2).

5. Informe de ley rendido mediante oficio sin número de fecha 12 de julio de 2017, signado por la C. Yesenia Guadalupe Reyes Calzadias, Presidenta Municipal de Casas Grandes (fojas 9 a 10), medularmente transcrito en el antecedente número 2 de la presente resolución, al que anexó en copia certificada:

5.1. Oficio 47/2017 de fecha 11 de julio de 2017, mediante el cual, "F", informó a la licenciada Gloria Aidé Echeverría, Secretaria del Ayuntamiento de Casas Grandes, que "A" laboró para la Presidencia Municipal del 01 de septiembre de 2015, al 02 de

enero de 2017, periodo durante el cual se desempeñó como Agente de Seguridad Pública. (Foja 11).

5.2. Acta circunstanciada de hechos, en la que el 02 de enero de 2017, se hizo constar el despido por pérdida de confianza de "A", signada por el Director de Seguridad Pública de Casas Grandes, así como 2 testigos, "C" y "D", en la que se asentó que "A" se había negado a firmar dicha acta. (Foja 12).

5.3. Valoraciones médicas de "A" en hojas sin membrete ni folio visible. (Fojas 13 a 16).

6. Acta circunstanciada de fecha 03 de agosto de 2017, en la que el visitador encargado dio fe de que la impetrante compareció ante las oficinas de esta Comisión Estatal, y manifestó que en el informe rendido por la autoridad existían inconsistencias, toda vez que en la parte inicial se hacía referencia a "H", mientras que en el apartado de hechos se había negado la existencia de ese cargo; que a pesar de que al presentar su queja inicial ante este organismo no recordó el nombre de "H", el nombre de éste era "E"; que a pesar de que no era su obligación informar de su estado de gestación a las autoridades, si lo había comunicado a "H" y a la entonces "F", tal como acreditaba con la copia simple de comprobante de gestación signado por el doctor Arturo Rodríguez Villarreal; y que las personas que habían firmado el acta remitida por la autoridad no habían estado presentes al momento de los hechos (fojas 21 a 22), y exhibió:

6.1. Copia simple de comprobante de gestación de "A", signado por el doctor Arturo Rodríguez Villarreal, en fecha 03 de agosto de 2017, en el que indicó que la hoy quejosa cursaba embarazo de 34 a 35 semanas. (Foja 23).

7. Oficio 679/2017 de fecha 14 de agosto de 2017, por medio del cual, la licenciada Gloria Aidé Echavarría, Secretaria del Ayuntamiento de Casas Grandes, informó que esa autoridad no contaba con registro alguno de exámenes de confiabilidad de "A". (Foja 25).

8. Actas circunstanciadas levantadas por el visitador ponente, en fechas 18 de octubre de 2017, 01 de diciembre de 2017, 06 de diciembre de 2017, 13 de diciembre de 2017, 02 de marzo de 2018, 09 de marzo de 2018, 15 de marzo de 2018, 16 de marzo de 2018 y 21 de noviembre de 2019, en la cuales hizo constar que atendiendo a la solicitud de la impetrante, realizó diversas gestiones tendientes a llevar a cabo una conciliación con la autoridad involucrada, sin obtener respuesta favorable. (Fojas 30 a 34, 37 a 40 y 53).

9. Acta circunstanciada en la cual, el 12 de septiembre de 2019, el visitador Luis Manuel Lerma Ruiz, hizo constar que se apersonó en las instalaciones de la Dirección de Seguridad Pública de Casas Grandes, y revisó el expediente laboral de la impetrante, percatándose de que no existía incapacidad alguna con motivo de embarazo (foja 48), a la que anexó:

9.1. Fotografías de 3 incapacidades presentadas por la quejosa en mayo, junio y octubre de 2016, con motivos de desajuste hormonal, sangrado vaginal hormonal, y "GFPI". (Fojas 49 a 51).

10. Oficio 0041/2020, por medio del cual, la autoridad informó a este organismo que al ser despedida la quejosa se desconocía totalmente su estado de salud, además de que "A" en ningún momento presentó algún certificado médico o constancia sobre su estado de gestación ante la autoridad. (Foja 57).

11. Copia simple de reporte de los movimientos de la cuenta "B", presentada ante este organismo por "A", para acreditar el salario que recibía al desempeñarse como Agente de Seguridad Pública del Municipio de Casas Grandes. (Foja 60).

12. Acta circunstanciada de fecha 16 de abril de 2020, en la que el visitador encargado hizo constar la declaración de "C", quien en relación al documento de fecha 02 de enero de 2017, en el que firmó como testigo, manifestó: *"No recuerdo mucho el momento en el que firmé el documento, no tuve conocimiento de lo que en él se planteaba (...) "A" no se encontraba presente a momento de firmar el acta y por tal motivo desconozco si ella se negó a presentar la documentación y archivos referente al programa D.A.R.E. (...) la Agente Municipal era muy responsable en sus labores (...) posteriormente me di cuenta de que la habían despedido y que estaba embarazada"*. (Foja 61).

13. Acta circunstanciada levantada el 20 de abril de 2020, por el visitador ponente, en la que hizo constar que mediante llamada telefónica se entrevistó con personal de la Dirección de Seguridad Pública de Casas Grandes quien informó que no contaban con una Comisión de Honor y Justicia, así como que se regulaban bajo el reglamento interno de la corporación y el documento de Faltas al Bando de Policía y Buen Gobierno. (Foja 62).

14. Acta circunstanciada de fecha 19 de mayo de 2020, en la que el visitador integrador hizo constar que la impetrante se apersonó en las instalaciones de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con el objetivo de presentar copia simple del certificado de nacimiento de su hijo, nacido el 22 de agosto de 2017. (Foja 65)

14.1. Certificado de nacimiento del hijo de "A", expedido por la Secretaria de Salud con número de folio 022206677, en el que consta que su nacimiento sucedió el 22 de agosto de 2017. (Foja 65).

15. Oficio número 316/2020, de fecha 25 de mayo de 2020, a través del cual, la C. Yesenia Guadalupe Reyes Calzadias, Presidenta Municipal de Casas Grandes informó que, al 02 de enero de 2017, "E" no formaba parte de la plantilla laboral del gobierno municipal de Casas Grandes, mientras que "F" ocupaba el puesto de "G". (Foja 68).

16. Acta circunstanciada de fecha 26 de mayo de 2020, levantada por el visitador encargado, en la que dio fe de que mediante llamada telefónica se entrevistó con el C. José Luis Lucero Chánez, Agente Municipal y Administrativo de la Dirección de Seguridad

Pública del Municipio de Casas Grandes, quien a pregunta expresa, respondió que, en dicha corporación no contaban con un reglamento de servicio de carrera profesional policial. (Foja 70).

III.- CONSIDERACIONES:

17. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, párrafo tercero, inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en relación con los numerales 3 y 6, fracciones I y II, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como 6, 12 y 84, fracción III, del Reglamento Interno de este organismo.

18. Según lo establecido en los artículos 39 y 40, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente, por así permitirlo el estado que guarda la tramitación del presente asunto, analizar los hechos, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción recabados y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o las personas servidoras públicas han violado o no derechos humanos, al haber incurrido en actos ilegales o injustos, por lo que las pruebas recabadas durante la investigación, deberán ser valoradas en su conjunto de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, con estricto apego al principio de legalidad que demanda nuestra carta magna para que, una vez realizado ello, se pueda producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.

19. Cabe destacar que, de acuerdo a las facultades de este organismo, se intentó lograr una conciliación entre las partes involucradas, según consta en las actas circunstanciadas de fechas 18 de octubre de 2017, 01 de diciembre de 2017, 06 de diciembre de 2017, 13 de diciembre de 2017, 02 de marzo de 2018, 09 de marzo de 2018, 15 de marzo de 2018, 16 de marzo de 2018 y 21 de noviembre de 2019; sin embargo, quedó evidenciado que por parte de la autoridad, no existió disponibilidad para tal efecto.

20. Previo al estudio de los actos que "A" estimó violatorios a sus derechos humanos, este organismo precisa que el dilucidar sobre la relación laboral entre "A" y la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Casas Grandes, la forma en que hubiere concluido la misma y en su caso, las prestaciones que le pudieran corresponder a la impetrante, deben ventilarse ante los órganos e instancias encargadas de impartir justicia en materia laboral competentes en esa materia.

21. Lo que corresponde determinar bajo el sistema protector no jurisdiccional, es si dentro de la esfera de seguridad social, se dio algún acto que atentara contra los derechos que le asistían a "A", derivados de su estado de gravidez y posterior maternidad.

22. El 22 de junio de 2017, "A" reclamó ante esta Comisión Estatal, que habiendo laborado desde el 01 de septiembre del año 2015, en la Dirección de Seguridad Pública Municipal de Casas Grandes, desempeñando el cargo de Agente de Seguridad Pública

Municipal, el 02 de enero de 2017, “H” y “G” la mandaron llamar a ella y otros 2 compañeros de Seguridad Pública, para despedirlos sin justificación alguna, ya que “H” les comentó que “la orden venía de arriba”.

23. Además, la quejosa indicó que al momento de ser despedida informó a “H” que estaba embarazada, sin embargo, refirió que éste únicamente le ofreció la cantidad de \$7,000.00 (siete mil pesos 00/100/ m.n.) por concepto de liquidación, cantidad que ella rechazó por no estar de acuerdo.

24. Al respecto, la autoridad manifestó en su informe de ley, que la impetrante había laborado del 01 de septiembre de 2015, al 02 de enero de 2017, en el Departamento de Seguridad Pública en el Programa D.A.R.E., habiendo causado baja por pérdida de confianza, sin que se hubiera tomado en cuenta su condición de embarazo por no contar en el Departamento de Salud con registro alguno de su estado de gravidez. Asimismo, indicó que al 02 de enero de 2017, “E” no formaba parte de la plantilla laboral del gobierno municipal de Casas Grandes, mientras que “F” ocupaba el puesto de “G”.

25. Para acreditar su versión, la autoridad adjuntó a su informe, el acta circunstanciada de hechos, de fecha 02 de enero de 2017, signada por el Director de Seguridad Pública de Casas Grandes, así como 2 testigos, en la que se hizo constar el despido por pérdida de confianza de “A”, así como que ésta se había negado a firmar.

26. Dicha documental fue objetada por “A”, quien señaló que las personas que habían firmado el acta remitida por la autoridad no habían estado presentes al momento de los hechos.

27. El 16 de abril de 2020, el visitador encargado hizo constar que “C”, uno de los testigos cuya firma aparecía en el acta circunstanciada de fecha 02 de enero de 2017, manifestó que no recordaba mucho el momento en el que había firmado el documento, que no había tenido conocimiento de lo que en él se planteaba y que “A” no estuvo presente al momento de firmar el acta.

28. Por lo anterior, la evidencia consistente en el acta circunstanciada exhibida por la autoridad involucrada, carece de valor probatorio pleno para acreditar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el despido de la quejosa.

29. En cuanto al embarazo de “A”, del conjunto de evidencias que conforman la indagatoria, tenemos que efectivamente se acreditó que al 02 de enero de 2017, fecha en que causó baja del Departamento de Seguridad Pública en el Programa D.A.R.E., del Municipio de Casas Grandes, la quejosa se encontraba embarazada, tal como se evidencia con el comprobante de gestación de “A”, signado por el doctor Arturo Rodríguez Villarreal, en fecha 03 de agosto de 2017, en el que indicó que la hoy quejosa cursaba embarazo de 34 a 35 semanas, así como con el certificado de nacimiento del hijo de “A”, en el que consta que éste ocurrió el 22 de agosto de 2017.

30. Por su parte, la autoridad aportó 3 fojas con valoraciones médicas de la quejosa, en las cuales no aparecía mención alguna respecto a esta circunstancia, sin embargo, tales valoraciones se encuentran escritas en hojas sin membrete ni folio visible.

31. En fecha 12 de septiembre de 2019, el visitador ponente se constituyó en las instalaciones de la Dirección de Seguridad Pública de Casas Grandes, y realizó una inspección al expediente laboral de "A", detectando 3 incapacidades presentadas por la quejosa durante el tiempo que laboró en dicha dependencia, la primera del 06 de mayo de 2016, por "desajuste hormonal", la segunda del 07 de agosto de 2016, por "sangrado vaginal hormonal" y la tercera del 07 de octubre de 2016, es decir, ninguna por motivo de embarazo.

32. En el acta circunstanciada levantada el 03 de agosto de 2017, el visitador integrador, hizo constar que la impetrante manifestó que a pesar de que no era su obligación informar de su estado de gestación a las autoridades, sí lo había comunicado a "H" y "G", y exhibió copia simple de comprobante de gestación signado por el doctor Arturo Rodríguez Villarreal, de fecha 03 de agosto de 2017, en el que indicó que "A" cursaba embarazo de 34 a 35 semanas.

33. Así, no se acredita plenamente que la quejosa haya informado a la autoridad sobre su embarazo, pues el único comprobante de gestación del que se tiene constancia de haber sido recibido por la autoridad, es de fecha 03 de agosto de 2017, es decir, 7 meses después de que la "A" hubiera sido despedida.

34. Sin embargo, del mismo comprobante de gestación de "A", signado por el doctor Arturo Rodríguez Villarreal, en el que indicó que al 03 de agosto de 2017, "A" cursaba embarazo de 34 a 35 semanas, se desprende que al 02 de enero de 2017, fecha en que ocurrió el despido, ésta tenía alrededor de un mes de embarazo, por lo que es muy poco probable que la quejosa hubiera requerido presentar algún comprobante de su embarazo a la autoridad, pues se encontraba en la etapa inicial de la gestación.

35. Lo anterior se robustece con el certificado de nacimiento expedido por la Secretaría de Salud con número de folio 022206677 en el que consta que "A" dio a luz el 22 de agosto de 2017; evidencia que acredita que "A" se encontraba en la etapa inicial de la gestación, al momento de ser despedida de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Casas Grandes.

36. En ese orden de ideas, resulta lógico que fuera hasta el momento en que se le comunicó que causaría baja como Oficial de Seguridad Pública, que la impetrante pusiera de manifiesto su estado ante quienes la estaban despidiendo.

37. El Poder Judicial de la Federación ha sostenido que las trabajadoras embarazadas cuentan con estabilidad reforzada en el empleo, es decir, que en virtud de las condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que tienen durante esa

etapa, tienen derecho a conservar su empleo con un mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón su embarazo, tal como establece la tesis de literal siguiente:

“TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.”²

Conforme a los adículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (adículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el adículo 10, numeral 2, del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (adículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Unidos a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los adículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retomaron dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las

² Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tesis: III.3o.T.23 L (10a.). Época: Décima Época. Registro: 2006384. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III. Materia(s): Constitucional, Laboral. Página: 2271.

cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (adículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (adículo 25, numeral 2), congruente con los adículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (adículo 4), 103 (adículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.”

38. Toda mujer trabajadora embarazada, es acreedora a una protección especial que le garantice su salud física y mental; en virtud de que debe garantizársele su descanso pre y posnatal, así como el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social, con motivo de que la protección no es sólo para la mujer embarazada, sino además de la vida y salud del producto de la concepción. En ese sentido, siempre que una mujer embarazada sea despedida de su empleo, existe la presunción de que el motivo de la rescisión laboral, fue su condición de gravidez, según el criterio que se cita a continuación:

*DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUN CUANDO TENGA EL CARÁCTER DE CONFIANZA Y POR ELLO NO TENGA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DEBE PRESUMIRSE QUE AQUÉL FUE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, SALVO PRUEBA FEHACIENTE EN CONTRARIO.**

El hecho de que una trabajadora de confianza al servicio del Estado se encuentre embarazada, no significa que, bajo ninguna circunstancia, el Estado-patrón no

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tesis: I.16o.T.52 L (10a.). Época: Décima Época. Registro: 2021331. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Libro 74, Enero de 2020, Tomo III. Materia(s): Laboral. Página: 2565.

pueda concluir la relación laboral, pero ésta debe atender a alguna de las causas señaladas en la normativa correspondiente y estar plena y objetivamente justificada, con elementos de prueba fehacientes; esto es, la terminación del vínculo laboral debe ser por motivos diferentes a los de su condición de embarazo y estar probado. De no ser así, habrá de presumirse que el despido se debió a su condición de embarazo, lo que lo tomaría ilegal, por ser una práctica discriminatoria por razón de género, prohibida por el adículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo cual no se contrapone con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la propia Constitución, pues la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza al servicio del Estado, aun cuando se encuentren embarazadas, no puede traducirse en una discriminación al amparo del derecho estatal a no reinstalar, pues ningún precepto de la Constitución autoriza a discriminar por razón de género; en otras palabras, el derecho a no reinstalar, no da derecho a discriminar.

39. Robustece lo anterior, la tesis del rubro y texto literal siguiente, que señala que las trabajadoras embarazadas son un grupo vulnerable, por lo que el análisis de hechos como los que nos ocupan, debe realizarse haciendo uso de la perspectiva de género:

DEFENSA ADECUADA DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS. AL TRATARSE DE UN GRUPO VULNERABLE QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, SI LA JUNTA ADVIERTE QUE AQUÉLLAS DESCONOCEN LAS REGLAS JURÍDICAS DEL PROCESO LABORAL MOTIVO DE SU DESPIDO Y CARECEN DE ASESORAMIENTO PARA COMPARECER AL JUICIO, ELLO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN QUE AMERITA REPONER EL PROCEDIMIENTO.⁴

El artículo 692, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, prevé el derecho de las personas físicas que ocurran a juicio como pades a contar con una adecuada defensa técnica legal, al poder ser representadas por un abogado o asesor legal con cédula profesional o cada de pasante vigente expedida por autoridad competente. Lo anterior cobra relevancia cuando se actualiza la circunstancia de que la actora en el juicio laboral aduce como causa del despido su condición de embarazo, pues ello genera la obligación de juzgar con perspectiva de género, ya que las mujeres que trabajan y están embarazadas, deben considerarse como un grupo vulnerable que durante diversas generaciones han sido objeto de discriminación; debido a su estado de gestación, difícilmente son contratadas por algún patrón, o bien, son despedidas una vez que surge el embarazo, lo cual constituye un "foco rojo" o

⁴ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tesis: (XRegión) 3o.2 L (10a.). Época: Décima Época. Registro: 2012888. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Libro 35, Octubre de 2016, Tomo IV. Materia(s): Común, Laboral. Página: 2856.

"categoría sospechosa" que obliga a las autoridades jurisdiccionales a analizar el asunto con perspectiva de género, a fin de lograr la debida protección de los derechos humanos de ese grupo vulnerable, ello atento a los principios de igualdad y no discriminación previstos en los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de las obligaciones contraídas por el Estado Mexicano al suscribir la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la diversa Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará". Luego, se conculca el derecho humano al debido proceso, en su aspecto de defensa adecuada, previsto en los artículos 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 14 constitucional, cuando la Junta advierte que la trabajadora tiene un desconocimiento total de las reglas jurídicas del proceso laboral y la necesidad de ser asesorada para salvaguardar sus derechos humanos al debido proceso y a una defensa adecuada, lo cual se magnifica cuando se aduce que la causa del despido fue el embarazo y la trabajadora comparece a alguna etapa total del juicio en el periodo de post pado, verbigracia al ofrecimiento y admisión de pruebas sin asistencia jurídica, lo cual la colocaba, per se, en una situación de desigualdad que limita el ejercicio de su derecho de defensa técnica adecuada, lo que constituye una violación procesal que trasciende al resultado del fallo, situación que amerita la reposición del procedimiento a efecto de que la Junta prevenga a la trabajadora a fin de que manifieste si desea continuar su defensa por sí misma, informándole las consecuencias de ello o con un abogado y, de ser el caso, proporcionarle uno o facilitar los medios a su alcance para que reciba asesoría a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

40. En virtud de que las trabajadoras embarazadas gozan de una especial protección, que se traduce en una estabilidad laboral de mayor intensidad conocida como "fuero de maternidad", el Estado debe realizar acciones afirmativas a fin de garantizarles dicha protección especial, pues durante la gestación, presentan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis; de modo que cualquier decisión que se tome en perjuicio de una mujer embarazada implicará un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente:

TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN.'

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tesis: XI.1o.A.T.28 L (10a.). Época: Décima Época. Registro: 2010880. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV. Materia(s): Constitucional, Laboral. Página: 3313.

La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto -que en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses- ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la

Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil.

41. El ejercicio del derecho a la maternidad supone cuidados y asistencia en un grado especial, por lo que el Estado es el encargado de velar por el respeto a ese derecho y a su vez propiciar las condiciones necesarias para asegurar el disfrute de los derechos de las gestantes en un plano de igualdad.

42. En algunas ocasiones, la garantía del derecho a la igualdad requiere implementar un tratamiento diferenciado a favor de un grupo de personas, en este caso de mujeres trabajadoras, consistente en acciones afirmativas; por ello, considerando la particular situación que enfrentan las mujeres gestantes en esa etapa de sus vidas, el ordenamiento jurídico ha previsto determinadas condiciones que les permitan ejercer una maternidad saludable y gozar de un trato adecuado en sus centros de trabajo.

43. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no hace distinciones de sexo o género, mucho menos hace énfasis en las características que pudieran vincularse con el sexo, como es el embarazo que indudablemente corresponde a las mujeres, sino por el contrario, exige que la mujer en su condición de embarazada se haga acreedora a un trato especial, condiciones especiales de trabajo y ante todo, a la preservación de sus derechos laborales.

44. Tal disposición constitucional contempla un aspecto incluyente, donde toda persona tendrá oportunidad de ejercitar libremente sus derechos laborales, sin restricciones y respetando la igualdad entre hombres y mujeres.

45. Si bien, en el ámbito laboral, las mujeres tienen igualdad de derechos que los hombres, merecen especial protección respecto de los derechos que en su calidad de mujer embarazada ejercen durante el tiempo que desempeñan sus labores. Esta protección hacia las mujeres no debe interpretarse legalmente como una manifestación de inferioridad o debilidad, sino que el único propósito es la protección del bienestar de sus familias. A través del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, derecho que a su vez conlleva a los Estados la obligación de proporcionar a las personas un trabajo digno y socialmente útil, que por supuesto atienda a la calidad de ser humano, como se ha referenciado.

46. Lo anterior implica, que en igualdad de circunstancias que el hombre, la mujer deberá gozar de los derechos laborales legalmente establecidos; sin embargo, tales derechos van más allá, a preservar la calidad no sólo de persona, sino de mujer, así como las características que atendiendo su naturaleza fisiológica pudiera presentar, tal es el caso del embarazo, condición natural de la mujer.

47. En el caso que nos ocupa, existe evidencia suficiente para tener por acreditado que al momento de que la autoridad rescindió la relación administrativa de la quejosa, ésta se encontraba en estado de gravidez, y por tanto, tenía derecho a conservar su empleo; en consecuencia, el actuar de la autoridad consistente en terminar la relación de la impetrante durante su embarazo, constituyó un trato discriminatorio en contra de “A”, que vulneró no sólo su derecho humano a la igualdad, sino a la seguridad social.

48. El artículo 1º, primer párrafo, de nuestra carta magna, refiere que *en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución establece.*

49. El derecho a la igualdad y no discriminación se complementa con el último párrafo del citado artículo 1º constitucional, que prohíbe *la discriminación motivada por edad, condición social, de salud o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*, artículo que está vinculado al numeral 25, primer párrafo del mismo ordenamiento constitucional que prevé como uno de los fines del desarrollo nacional a cargo del Estado, garantizar el pleno ejercicio de la dignidad de las personas.

50. Por su parte, el numeral 4º constitucional consagra la igualdad de género al señalar que *el varón y la mujer son iguales ante la ley y que ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.*

51. Estos derechos humanos a la igualdad y no discriminación en razón de sexo y/o género se encuentran previstas además, en los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2, 3, 23.4 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2, 3, 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1, 17 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y 15.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, los cuales son obligatorios para el Estado Mexicano a partir de su ratificación y publicación en el Diario Oficial de la Federación.

52. Asimismo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres sostiene que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.⁶

53. Para tal efecto, la mencionada Ley define el concepto discriminación como *“toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto*

⁶ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 6.

*impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas".*⁷

54. Por otro lado, el derecho a la seguridad social puede entenderse como *"la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia."*⁸

55. Por consiguiente, este organismo considera que las personas que intervinieron en la rescisión de la relación administrativa de la quejosa, transgredieron lo estipulado en la fracción V, del apartado A y fracción XI, del apartado B, del artículo 123, de la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos; 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; 4 y 9, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Además, en relación a los ordenamientos internacionales, se les tiene infringiendo lo establecido en los artículos 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1, 4, numeral 2, 11, numeral 2, y 12 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 11, de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo Social; 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, y resultando aplicable, de acuerdo a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, que consagra la Constitución Mexicana en el tercer párrafo de su artículo primero; lo concerniente al interés superior del menor, de acuerdo a la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y el artículo 4 Constitucional, relativo al derecho a la protección integral de la familia.

56. Cabe destacar que en fecha 09 de enero de 2020, mediante oficio CEDH:10s.1.12.006/2020 (visible a foja 57), este organismo informó a la Presidencia Municipal de Casas Grandes que "A" estaba embarazada al momento de ser dada de baja, sin que la autoridad tomara alguna medida tendiente a garantizar de los derechos humanos de la impetrante; tal como consta en la información proporcionada por la autoridad en el oficio número 0041/2020 de fecha 17 de enero de 2020. Incluso, desde el 30 de julio de 2017, fecha en que fue recibido en la Presidencia Municipal de Casas Grandes, el oficio JJA/133/2017, mediante el cual se solicitó el informe de ley a esa autoridad, se hizo de su conocimiento que la quejosa se encontraba en estado de gravidez al momento en que se le rescindió de su empleo.

57. En ese orden de ideas, el hecho de que la autoridad se limitara a manifestar que no tenía conocimiento del embarazo de "A", no la exime de que cumpliera con sus obligaciones en materia de derechos humanos; por el contrario, debió de haber realizado acción alguna tendiente a proteger los derechos humanos de "A".

Ibidem, artículo 5, fracción II.

⁸ Organización Internacional del Trabajo, Hechos Concretos sobre la Seguridad Social. Suiza, Ginebra, OIT, 2003, p. 1, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

58. Ahora bien, en cuanto a la baja de "A", la autoridad informó a esta Comisión Estatal, que el 02 de enero de 2017, la quejosa había causado baja por pérdida de confianza.

59. Sin embargo, la autoridad en ningún momento aportó algún elemento de convicción que justificara la baja de "A" con motivo de la "pérdida de confianza"; incluso, mediante oficio 679/2017, de fecha 14 de agosto de 2017, manifestó no contar con registro alguno de exámenes de confianza o confiabilidad practicados a "A".

60. Si bien, en el informe inicial rendido por la C. Yesenia Guadalupe Reyes Calzadias, Presidenta Municipal de Casas Grandes, ésta indicó que "A" era empleada de confianza y su relación laboral se había rescindido por pérdida de la misma, de los documentos anexos al informe, así como del dicho de la quejosa, se desprende que "A" no era empleada "de confianza" sino integrante de una Institución de Seguridad Pública, en términos del artículo 3, fracciones XX y XXII, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, al haberse desempeñado como Agente de Seguridad Pública.

61. En ese sentido, al haber laborado en la Dirección de Seguridad Pública de Casas Grandes, "A" se encontraba sujeta al régimen laboral especial, al que pertenecen las y los integrantes de las instituciones de seguridad pública y, por consiguiente, a un servicio profesional de carrera.

62. Al respecto, el artículo 123, apartado b, fracción XIII, segundo párrafo, dispone que: *"los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido"*, texto que se reproduce en el artículo 56, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, que agrega que: *"en caso de que los órganos jurisdiccionales resuelvan que la separación o remoción del Integrante es injustificada, el Estado o el municipio respectivo sólo estará obligado a pagar una indemnización equivalente al importe de tres meses de su percepción diaria ordinaria, así como el equivalente a veinte días de dicha percepción por cada uno de los años de servicios prestados; el pago de la percepción diaria ordinaria únicamente por el tiempo que dure el trámite de los procedimientos, juicios o medios de defensa promovidos, sin que en ningún caso esta prestación exceda de la cantidad equivalente al pago de doce meses de dicha percepción, así como los proporcionales adquiridos"*.

63. De igual forma, el artículo 51 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, describe las etapas de etapas de ingreso, desarrollo y terminación del servicio, que comprende el Servicio Profesional de Carrera, conforme a lo siguiente: *“I. El ingreso comprende los requisitos y procedimientos de reclutamiento, selección, formación, certificación inicial y registro. II. El desarrollo contempla los requisitos y procedimientos de formación continua y especializada, de actualización, de evaluación para la permanencia, de evaluación del desempeño, de desarrollo y ascenso, de otorgamiento de estímulos y reconocimientos, de reingreso y de certificación para la permanencia. De igual forma, comprende las obligaciones, deberes y sanciones para los integrantes, así como lo relativo a la rotación y cambios de adscripción. III. La terminación comprende las causas ordinarias y extraordinarias de separación del Servicio, así como los procedimientos a que haya lugar, con apego a esta Ley y demás disposiciones aplicables.”*

64. El artículo 169 del mismo ordenamiento, en su fracción II, señala que la remoción es una forma de conclusión del Servicio Profesional de Carrera de los integrantes, por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus obligaciones y deberes, de conformidad con las disposiciones relativas al régimen disciplinario.

65. Asimismo, el numeral 202, de la ley en cita, establece que el procedimiento de disciplinario por violación o incumplimiento a las obligaciones y deberes de los integrantes, deberá realizarse ante la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia respectiva, con estricto apego a las disposiciones de esa ley y observará en todo momento las formalidades esenciales.

66. Según lo dispuesto en los artículos 191, 194 y 195 fracciones I, IV y VII, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, aplicable y vigente para el Estado de Chihuahua, si una persona integrante de una institución de seguridad pública incumple con sus deberes, deberá iniciarse el procedimiento del régimen disciplinario ante la correspondiente Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia.

67. El último párrafo del numeral 206, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública indica que el acuerdo en que se determine iniciar el procedimiento del régimen disciplinario deberá ser notificado personalmente a la o el integrante, para que pueda continuarse con el procedimiento, que en su caso, terminará con la decisión colegiada de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia de aplicar alguna de las sanciones establecidas en el artículo 176 del cuerpo normativo aludido supra.

68. En el caso que nos ocupa, la autoridad no acreditó haber seguido algún procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de “A”, ni que la Comisión de Honor y Justicia hubiera tomado colegiadamente la decisión de darla de baja y/o que esto le hubiera sido debidamente notificado a la impetrante, incluso informó que no existía registro de exámenes de confianza y/o confiabilidad practicados a la quejosa.

69. Más aún, el visitador ponente hizo constar que el 20 de abril de 2020, personal de la Dirección de Seguridad Pública de Casas Grandes le informó que no contaban con una Comisión de Honor y Justicia, y que el 26 de mayo de 2020, el C. José Luis Lucero Chánez, Agente Municipal y Administrativo de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Casas Grandes, manifestó que en dicha corporación no contaban con un reglamento de servicio de carrera profesional policial.

70. En ese orden de ideas, al haber rescindido la relación laboral de “A” sin haber seguido el procedimiento establecido en la legislación aplicable, la autoridad vulneró los a la legalidad y seguridad jurídica de la quejosa.

71. La seguridad jurídica, que materializa el principio de legalidad, es un atributo que tiene toda persona al vivir dentro de un Estado de Derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga sin duda alguna los límites de las atribuciones de cada autoridad y su actuación no se debe regir de ninguna manera de forma arbitraria o caprichosa, sino que ésta debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales.

72. En un Estado de Derecho, la observancia de la Ley se convierte en el principio básico para la vida pública; ésta es la condición que da certeza de que las personas servidoras públicas no actuarán discrecionalmente, sino que sus actos se encuentran estrictamente enmarcados en un ordenamiento jurídico que los prevé.¹⁰

73. Las obligaciones de las autoridades del Estado mexicano para cumplir con el derecho humano a la seguridad jurídica y legalidad, están consideradas también en los artículos 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 8.1, 9 y 25, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y XVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

74. Es preciso comentar que este derecho a la legalidad y seguridad jurídica comprende entre otros, el derecho al debido proceso y el derecho de audiencia, derechos que no se garantizaron a la impetrante toda vez que en el sumario no obra evidencia suficiente para acreditar que la autoridad haya seguido el proceso previsto en la legislación de la materia, antes de rescindir la relación administrativa de “A”.

75. Por lo anterior, con base en las evidencias reseñadas y analizadas supra, se tienen por acreditadas, más allá de toda duda razonable, las violaciones a los derechos humanos a la igualdad, seguridad social, legalidad y seguridad jurídica de “A”, cometidas por el personal de la Presidencia Municipal de Casas Grandes que rescindió su relación administrativa.

⁹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Recomendación 25/2016 del 30 de mayo de 2016, párr. 31.

¹⁰ *Ibidem*, párr. 32.

IV.- RESPONSABILIDAD

76. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos u omisiones realizadas por el personal del Municipio de Casas Grandes que participó en la recisión de la relación administrativa de "A", quien contravinieron las obligaciones contenidas en el artículo 23, fracción I, de la abrogada Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua, obligaciones que hoy se contemplan en los artículos 7, fracción I, V, VII, y 49, fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo cumpliendo con sus funciones y atribuciones encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido precisadas.

77. En ese orden de ideas, al incumplir con las obligaciones establecidas en los artículos 65, fracciones I, IX y XXVIII, y 172, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, resulta procedente instaurar procedimiento administrativo en el que se determine el grado de responsabilidad en el que se incurrió, con motivo de los hechos referidos por la impetrante.

V.- REPARACION INTEGRAL DEL DAÑO

78. Por todo lo anterior, se determina que "A" tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron el expediente en análisis, en los términos de la jurisprudencia que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, considerando además que la responsabilidad del mismo, por los daños que con motivo de su actividad administrativa irregular cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa, por lo que los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes, según lo dispuesto en los artículos 1, párrafo tercero y 109, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 178, antepenúltimo párrafo de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

79. Al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 4º, 7, 27, 67,

68, 88 fracción II, 96, 97 fracción II, 106, 110 fracción IV, 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas; 6, 20, fracción II, 22, fracciones IV y VI, 36, fracción IV, 37, fracciones I y II y 39, de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se deberá reparar el daño de manera integral a "A", por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio y que han quedado precisadas en la presente Recomendación, así como su inscripción ante el Registro Estatal de Víctimas. Debiendo tenerse como parámetro para la reparación integral del daño, lo siguiente:

a.- Medidas de compensación.

80. La compensación consiste en reparar el daño causado, sea material (ingresos o lucro cesante) o inmaterial (pérdida o menoscabo sufrido en la integridad física o patrimonial de la víctima). En el presente caso deberá realizarse la reparación del daño a "A", consistente en el pago de los gastos que acredite haber realizado con motivo de la atención médica en seguimiento a su embarazo y al nacimiento de su hijo, durante el periodo en que debió gozar de estabilidad laboral reforzada.

81. Lo anterior sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder a la quejosa en un eventual laudo, ya que a presente resolución no pretende sustituir a aquella determinación; sin embargo, se insta a la autoridad a que resarza lo que conforme a derecho corresponda a la impetrante.

b.- Medidas de satisfacción.

82. La satisfacción, como parte de la reparación integral, busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas.

83. Este organismo derecho humanista considera, que la presente recomendación constituye, per se, una forma de reparación, como medida de satisfacción.

84. De las constancias que obran en el sumario, no se desprende que se haya iniciado procedimiento administrativo disciplinario con motivo de los hechos que nos ocupan.

85. En ese sentido, la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de quienes intervinieron en la rescisión de la relación administrativa de "A" y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

c.- Garantías de no repetición.

86. Éstas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan. En este sentido, la autoridad deberá integrar la Comisión de Honor y Justicia para que esté en aptitud de sesionar y ejercer las funciones y atribuciones que la legislación les otorga; así como implementar el servicio profesional de carrera policial para el Municipio de Casas Grandes.

87. Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo prescrito por los artículos 28, fracciones III y XXX; 29, fracción IX, del Código Municipal para el Estado de Chihuahua, resulta procedente dirigirse a la Presidenta Municipal de Casas Grandes, para los efectos que más adelante se precisan.

88. Atendiendo a los razonamientos y consideraciones antes detallados, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias para considerar violados los derechos fundamentales de "A", específicamente a la igualdad, seguridad social, legalidad y seguridad jurídica. Por lo que en consecuencia, respetuosamente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 42 y 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, así como los numerales 84, fracción III, inciso a), 91, 92 y 93, del Reglamento Interno de esta Comisión resulta procedente emitir las siguientes:

VI. — R E C O M E N D A C I O N E S:

A usted, **C. Yesenia Guadalupe Reyes Calzadias**, en su carácter de **Presidenta Municipal de Casas Grandes**:

P R I M E R A: Se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas adscritas al Municipio de Casas Grandes, que intervinieron en la rescisión de la relación administrativa de "A", tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución y, en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

S E G U N D A: Provea lo necesario para que se repare integralmente el daño causado a "A", en términos de la Ley General de Víctimas y de la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, tomando en consideración, lo detallado en el capítulo V de la presente resolución.

T E R C E R A: En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la recepción de la presente resolución, se inscriba a la víctima en el Registro Estatal de Víctimas, por violación a derechos humanos y remita las constancias que lo acrediten.

C U A R T A Realice todas las medidas administrativas tendientes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, de similar naturaleza a las analizadas, integrando la Comisión de Honor y Justicia para que esté en aptitud de sesionar y ejercer las funciones y atribuciones que la legislación les otorga, e implementando el servicio profesional de carrera policial para el Municipio de Casas Grandes en un plazo que no exceda de 150 días naturales contados a partir del día siguiente a la recepción de la presente resolución.

La presente recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, primer párrafo de la Ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo.

Las recomendaciones de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos no pretenden, en modo alguno, desacreditar a las Instituciones ni constituyen una afrenta o agravio a las mismas o a sus titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como instrumentos indispensables en las sociedades democráticas y en los Estados de Derecho, para lograr su fortalecimiento a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y servidores públicos ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstos, sometan su actuación a la norma jurídica y a los criterios de justicia que conlleven el respeto a los derechos humanos.

En todo caso, una vez recibida la recomendación, la autoridad o persona servidora pública de que se trate, informará dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta. Entregará en su caso, en otros 15 días adicionales, las pruebas correspondientes de que se ha cumplido, ello según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

La falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En caso de que se opte por no aceptar la presente recomendación, le solicito en los términos del artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44 de la multireferida Ley, que funde, motive y haga pública su negativa. No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida.

A T E N T A M E N T E

NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA

P R E S I D E N T E

C.c.p.- Quejosa, para su conocimiento.

C.c.p.- Mtro. Jair Jesús Araiza Galarza, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.