

RECOMENDACIÓN No. 11/2021

Síntesis: Quejosa manifestó que comenzó a trabajar en la Comisión Estatal de Seguridad desde el 23 de julio de 2019, firmando un contrato que venció el 31 de diciembre de ese mismo año, antes del vencimiento firmó otro contrato por seis meses, con vigencia del 01 de enero al 30 de junio de 2020, sin embargo, al enterarse la autoridad que la impetrante se encontraba embarazada, comenzaron a quitarle funciones y la pusieron a auxiliar a alguien más en un área que no le correspondía, debido a complicaciones relacionadas con su estado de gravidez, tuvo que tramitar su incapacidad desde el 9 de junio de 2020, ésta se prolongó hasta finales de junio y cuando acudió a presentar su nueva incapacidad el día 30 del mismo mes, se le indicó que ya no se le iba a renovar el contrato, quedando sin servicio médico y sin trabajo.

Agotada la investigación, esta Comisión determinó la existencia de evidencias que permiten tener por acreditadas violaciones a los derechos fundamentales de la impetrante, específicamente a la legalidad, la seguridad jurídica, el derecho de la quejosa a no ser discriminada por su estado de gravidez y a no sufrir actos que constituyan violencia laboral.

“2021, Año del Bicentenario de la Consumación de la Independencia en México.”

“2021, Año de las Culturas del Norte”

Oficio No. CEDH:1s.1.068/2021

Expediente No. CEDH:10s.1.1.201/2020

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.011/2021

Visitadora Ponente: Mtra. Zuly Barajas Vallejo

Chihuahua, Chih., a 14 de mayo de 2021

LIC. EMILIO GARCÍA RUIZ

SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA ESTATAL

PRESENTE.-

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”¹ con motivo de actos u omisiones que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente 10s.1.1.201/2020; 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:

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; 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.

I.- ANTECEDENTES

1. En fecha 09 de julio de 2020, se presentó en esta Comisión el escrito que contenía la queja de “A”, en la cual manifestó lo siguiente:

“...1. Es el caso que la suscrita comencé a laborar en la Comisión Estatal de Seguridad a partir del 23 de julio de 2019, firmando un contrato de trabajo que venció el 31 de diciembre de 2019. Antes del vencimiento, firmé otro contrato por seis meses, con vigencia del 01 de enero al 30 de junio de 2020, desempeñándome en el área de recursos materiales.

2. A principios de mayo de este año, en vigencia del segundo de los contratos aludidos, comenzaron a hacer cambios dentro del área de recursos materiales de la Comisión Estatal de Seguridad. A mi jefa directa de nombre “B”, la cambiaron a otra área, y asignaron al Departamento de Recursos Materiales a dos personas para que se hicieran cargo del mismo. Cuando llegaron nos hicieron llenar unas hojas en donde explicáramos nuestras funciones.

3. En una ocasión nos enviaron a hacer desvalizaje de unidades, y yo les comenté que no podía, ya que eso implicaba andar en unidades de patrullas y andar en el sol mucho tiempo, y es ahí cuando les digo que estoy embarazada. Después de esto a mí me quitan mis funciones y se las dan a otra compañera del mismo departamento, y a mí me dijeron que iba a auxiliar a mi compañera de mantenimiento vehicular, pero realmente ella lo llevaba sola, no necesitaba mi ayuda.

4. El 08 de junio del presente año tuve un sangrado en mi trabajo, le llamé a mi ginecóloga, la doctora “C” y me trasladé al Hospital de la Mujer, ahí estuve internada hasta el 09 de junio a las 9:00 de la noche, y cuando me dieron de alta, me recomendó reposo absoluto hasta el 19 de junio y posteriormente me lo extendió 3 semanas más. Mi mamá acudió al Hospital

Central para tramitar mi incapacidad el día 11 de junio, ya que yo tenía cita hasta el 15 de junio; me dan la incapacidad por 15 días con fecha de 09 de junio y le informan a mi mamá que vence el 30 de junio. Ese mismo día mi mamá acudió a mi trabajo a llevar la incapacidad. El 22 de junio marqué para programar cita y ahí me dijeron que todavía no terminaba mi incapacidad, que terminaba el día 30 y me programaron la cita para el día 30.

5. El 30 de junio, acudí al Hospital Central a mi cita para que me extendieran la incapacidad por 10 días más. Me fui a mi trabajo a llevarla y al momento de llegar, me dirigí a Recursos Humanos con "D", quien me informó que ya no me habían renovado el contrato, ya que se vencía ese mismo día 30 de junio, y que mi incapacidad había vencido el 24 de junio y por lo tanto, les debía 6 días de trabajo, pero que lo podrían resolver firmando una hoja para que quedaran como vacaciones; me comentó que si quería hablar con "E", podía ir al siguiente día a las 2:00 de la tarde para hablar con ella. Al día siguiente acudí a la hora mencionada, sin embargo, "E" no llegó, la estuve esperando alrededor de una hora y al final me la comunicaron vía telefónica, ella me insistía en que tenía que firmar mi finiquito y la baja de mi contrato, pero en la oficina no tenían ni siquiera elaborado el finiquito. Yo le dije que cómo quería que firmara algo que todavía no sabía ni cuanto iba a ser, y me contestó que yo sabía, pero que mientras más tardara en firmar, más iba a tardar el pago.

Por lo anterior, considero que se han violentado mis derechos humanos, y con base en lo narrado, pido a esa H. Comisión que por medio de la presente queja, se investigue lo acontecido, se tomen medidas para evitar que se sigan vulnerando mis derechos y los de mi bebé, toda vez que al quedar sin trabajo, me quedé sin el servicio médico para el nacimiento de éste, así como también solicito la reinstalación de mi trabajo en otro departamento de la Comisión Estatal de Seguridad, ya que se está

actuando por parte de dicha dependencia de manera ilegal, al rescindir o no renovar mi contrato de trabajo, motivado por las incapacidades que he presentado ante un embarazo de alto riesgo y que requiero observación ginecológica para salir adelante, lo que implica un acto de discriminación, al ser la suscrita soltera, sin tener el apoyo del servicio médico del padre del hijo que espero, lo que me deja en clara vulnerabilidad, sin empleo, y lo que es peor, sin el servicio médico que requiero para llevar de manera adecuada mi embarazo.

Me comprometo a exhibir a esa Comisión, copia de las incapacidades y demás documentación necesaria...". (Sic).

2. En fecha 17 de julio de 2020, se recibió en esta Comisión el oficio número 108/2020, firmado por el licenciado Martín Levario Reyes, director de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, por medio del cual remitió el informe de ley en los siguientes términos:

"...Obran registros en esta Dirección de Recursos Humanos, de que la ciudadana citada supra líneas, sostuvo una relación laboral con el Poder Ejecutivo del Estado, desempeñándose en la Secretaría de Seguridad Pública. Ahora bien, la relación laboral que nos ocupa era de las denominadas por tiempo determinado o eventual, normadas en lo medular por el artículo 75, fracción III del Código Administrativo del Estado de Chihuahua; dicha relación se entabló con la manifestación expresa, libre y espontánea de voluntad de la ex servidora pública, exteriorizada mediante su rúbrica en el contrato individual de trabajo.

Ahora bien, en relación a un pronunciamiento respecto a la aceptación de la medida cautelar solicitada por la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, dentro de las facultades competenciales de esta autoridad, se tendría que hacer un pronunciamiento sobre la imposibilidad jurídica, material y fiscal de gestionarla, atendiendo a lo siguiente:

Las prestaciones de seguridad social, que como obligación patronal provee el Poder Ejecutivo del Estado a sus trabajadores, están directamente supeditadas a la existencia de dos factores:

a) La preexistencia de una relación laboral.

b) El cumplimiento de las obligaciones financieras que requiere la legislación sustantiva vigente en materia de prestación de seguridad social, es decir, las cuotas con cargo a los emolumentos del empleado y las aportaciones patronales con cargo al erario público, y en el caso que nos ocupa, como puede ser constatado con el contrato individual de trabajo, ninguna de las hipótesis anteriores se actualizan, y por lo tanto, de acceder a la prestación de la medida cautelar, esta Secretaría de Seguridad Pública, al no poder por su naturaleza funcional proveer un servicio médico asistencial de manera directa a la hoy quejosa, tendría que realizar gestiones tendentes a que alguno de los organismos públicos descentralizados con personalidad jurídica, competencia y patrimonio propios que se encargan de la seguridad social del personal burócrata, el Instituto Chihuahuense de la Salud y Pensiones Civiles del Estado, proveyeran de dicho servicio médico; dichas gestiones indefectiblemente implicarían el ejercicio de recursos públicos a destinarse a cubrir los requisitos financieros que nacen del alta del servicio médico, recursos que deben ser utilizados en estricto apego a los principios constitucionales de eficiencia, eficacia, honradez, racionalidad, austeridad, rendición de cuentas y transparencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 170 y 178, fracción II, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, en correlación con el artículo 5 de la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público del Estado de Chihuahua; por lo que esta autoridad no considera procedente, en conclusión, comprometer recursos económicos y encaminarlos discrecionalmente a los pagos que implicaría la aceptación de la medida cautelar, sin que medie

alguna orden judicial expresa en ese sentido, o bien un acuerdo fundado y motivado de una autoridad administrativa competente...". (Sic).

II. - EVIDENCIAS

3. Queja presentada por "A" en este organismo derecho humanista, el día 09 de julio de 2020, debidamente transcrita en el punto número 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución. (Fojas 1 y 2).
4. Oficio número CEDH: 10s.1.3.180/2020 de fecha 13 de julio de 2020, mediante el cual este organismo le requirió a la autoridad que rindiera el informe de ley e implementara diversas medidas cautelares en favor de la quejosa, quien en ese entonces presentaba complicaciones en su embarazo, que la llevaron a solicitar diversas incapacidades laborales. (Fojas 5 a 9).
5. Oficio número 108/2020 de fecha 17 de julio de 2020, signado por el licenciado Martín Levario Reyes, director de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado (fojas 11 a 13), mismo que fue transcrito en el antecedente número 2 de la presente resolución, al cual anexó:

5.1. Copia certificada del contrato individual de trabajo por tiempo determinado celebrado entre el Gobierno del Estado y "A". (Fojas 14 y 15).

6. Oficio número SSPE-252/2020 de fecha 05 de agosto de 2020 (fojas 18 y 19), mediante el cual la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, por conducto del licenciado Martín Levario Reyes, director general de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, rindió información complementaria en torno a los hechos motivo de la queja, anexando los siguientes documentos:

6.1. Oficio número FGE-2C.3/1/7076/2020 signado por el contador público José Heriberto González Prieto, en su carácter de director de Recursos Humanos,

dirigido al licenciado Martín Levario Reyes, director general de Asuntos Internos de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, mediante el cual le envió copia certificada de una incapacidad médica emitida en favor de “A”, por un periodo de 15 días contados a partir del día 09 de junio de 2020, bajo el número de folio 111160, emitida por la doctora Sandra Vidal Flores, adscrita al Instituto Chihuahuense de la Salud. (Fojas 20 a 23).

6.2. Oficio número SSP-10c.3/3/3/531/2020, de fecha 12 de junio de 2020, emitido por la licenciada Emma Isela Díaz Rosales, asesora técnica de Recursos Humanos de la Comisión Estatal de Seguridad, dirigido a la maestra Erika Guadalupe Domínguez Sotelo, jefa del Departamento de Control de Nóminas, Dirección de Recursos Humanos, mediante el cual le informó que “A” contaba con incapacidad número 111160, a fin de que se realizaran los trámites correspondientes. (Foja 24).

7. Constancia de fecha 18 de septiembre de 2020, expedida por el doctor Luis Alonso Herrera Amaya, ginecólogo perteneciente a la Clínica de la Mujer, mediante la cual hizo constar que atendió a la quejosa en consulta de control prenatal, quien en ese entonces contaba con un embarazo de 27 semanas. (Foja 30).

8. Escrito de “A” de fecha 08 de octubre de 2020, recibido en esta Comisión el mismo día (foja 34), al que anexó diversas documentales en copia simple para acreditar los gastos que dijo haber realizado con motivo de su embarazo, mismos que se describen a continuación:

8.1. 5 copias de recibos de compra de diversos medicamentos e insumos médicos en Súper Farmacias Guadalajara (cubre bocas, Optocef de 500 mg, Regenesis de 60 cápsulas, Duphaston de 10 mg e Indocid de 100 mg), los cuales suman la cantidad de \$2,506.65 (dos mil quinientos seis pesos 65/100 moneda nacional). (Fojas 35 a 37).

8.2. Copia de un recibo de la Clínica de la Mujer de fecha 18 de septiembre de 2020, por la cantidad de \$10,000.00 (diez mil pesos 00/100 moneda nacional) a nombre de la quejosa, por concepto de anticipo de paquete médico. (Foja 37).

8.3. Copia de un recibo de la Farmacia de Súper Ahorro por la cantidad de \$601.67 (seiscientos un pesos 67/100 moneda nacional) de fecha 07 de octubre de 2020, por concepto de un medicamento de nombre Regenesis. (Foja 37).

8.4. Copia de un recibo de Farmacias del Ahorro, por la cantidad de \$144.00 (ciento cuarenta y cuatro pesos 00/100 moneda nacional) de fecha 16 de julio de 2020, por concepto de un medicamento de nombre Regenesis. (Foja 38).

8.5. Copia de un recibo de la Clínica de la Mujer, por la cantidad de \$5,000.00 (cinco mil pesos 00/100 moneda nacional) a nombre de "A". (Foja 38).

8.6. 3 copias de pago de diversos estudios clínicos del laboratorio C10 en sucursal Saucito, de fechas 04 de mayo, 24 de julio y 18 de agosto de 2020, respectivamente, a nombre de la quejosa, los cuales suman la cantidad de \$1,835.00 (mil ochocientos treinta y cinco 00/100 moneda nacional). (Fojas 39 a 41).

8.7. Copia de un estado de cuenta de nómina del banco Banorte, en el cual no se establece el nombre de la persona cuentahabiente. (Fojas 42 a 46).

8.8. Copia de una incapacidad médica emitida a favor de "A", de fecha 30 de junio de 2020, con número de folio 112124, expedida por la doctora Sandra Vidal Flores, perteneciente al Instituto Chihuahuense de Salud, por un periodo de 10 días contados a partir del día en que se emitió dicha incapacidad. (Foja 47).

9. Acta circunstanciada de fecha 02 de febrero de 2021, elaborada por el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, visitador de este organismo, en la cual asentó que sostuvo una conversación con la quejosa, para efecto de solicitarle información relacionada con el expediente de queja. (Foja 62).

III.- CONSIDERACIONES

10. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver en el presente asunto, atento a lo dispuesto por el artículo 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.
11. 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.
12. Asimismo, de conformidad con los fundamentos legales expuestos en el párrafo que antecede, este organismo carece de competencia para resolver cuestiones relacionadas con los derechos laborales de la quejosa que nacieron por virtud del contrato que existía entre ella y la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, ya

que los mismos puede hacerlos valer ante las instancias encargadas de impartir justicia en materia laboral competentes en esa materia, con independencia de lo que se resuelve en el presente caso, y si bien es cierto que más adelante se abordarán algunos temas laborales, se hará mención de los mismos sólo para el efecto de evidenciar las posibles violaciones a los derechos humanos que se hubieren cometido por parte de la autoridad, y las consecuencias que éstas pudieran acarrear para efectos de la reparación del daño conforme a lo previsto en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua y la Ley General de Víctimas, por lo que este organismo únicamente se abocará al estudio de los actos de la autoridad con ese enfoque, relacionados con la legalidad, la seguridad jurídica, el estado de gravedad de la quejosa, la discriminación por razón de su embarazo o su sexo, o alguna otra que la hubiere dejado en estado de indefensión o vulnerabilidad ante la autoridad.

- 13.** La presente controversia radica en que “A” comenzó a laborar desde el 23 de julio de 2019 en la Comisión Estatal de Seguridad, para lo cual firmó un contrato de trabajo que venció el 31 de diciembre de 2019, mismo que fue renovado por seis meses más, iniciando la vigencia del nuevo contrato, el 01 de enero de 2020, el cual finalizaría el día 30 de junio de ese año, añadiendo “A” en su queja, que en el mes de mayo de 2020, informó a sus superiores que estaba embarazada.

- 14.** La impetrante narró en su queja que el día 08 de junio de 2020, tuvo un sangrado mientras se encontraba laborando, por lo que se atendió en el Hospital de la Mujer, en donde le recomendaron reposo absoluto hasta el día 19 de junio de 2020, el cual le extendieron por 3 semanas más, afirmando que el día 30 de junio de 2020, le extendieron la incapacidad por otros 10 días, sin embargo, mencionó que al llevar dicha constancia a su centro de trabajo, una licenciada de nombre “D”, adscrita al área de recursos humanos, le informó que su contrato vencía ese mismo día y que ya no se lo iban a renovar, considerando la quejosa que la autoridad estaba actuando de manera ilegal al rescindir o no renovar su contrato de trabajo, considerando dicho actuar como un acto discriminatorio, ya que en ese entonces contaba con un

embarazo de alto riesgo y esa situación la dejaba en un estado de vulnerabilidad a ella y a su bebé, ya que era soltera y no iba a contar con el apoyo del servicio médico y el sustento económico que le proporcionaba su trabajo.

- 15.** Al respecto, la autoridad manifestó en su informe que la impetrante sostuvo una relación laboral con el Poder Ejecutivo del Estado, mediante la celebración de un contrato por tiempo determinado que tuvo vigencia del 01 de enero de 2020, hasta el día 30 de junio del mismo año, el cual, en la fecha de su vencimiento, se daría por terminado de forma inmediata y sin necesidad de notificación a la quejosa, señalando que dicho trabajo lo desempeñaba en la Comisión Estatal de Seguridad, entonces dependiente de la Fiscalía General del Estado, como personal especializado, por lo que a juicio de la autoridad, bajo esas circunstancias, no se habían violado los derechos humanos de “A”.
- 16.** De igual forma, la autoridad argumentó que no aceptaba la medida cautelar solicitada por este organismo en favor de la quejosa para que conservara su servicio médico y se salvaguardara su salud, afirmando que existía una imposibilidad jurídica, material y fiscal para gestionar dicha medida, atendiendo a que las prestaciones de seguridad social, que como obligación patronal provee el Poder Ejecutivo del Estado a sus trabajadores, estaban directamente supeditadas a la existencia de una relación laboral y a las aportaciones patronales con cargo al erario público, de tal manera que de acceder a la misma, implicaría aplicar recursos públicos que no encontrarían justificación conforme a los principios constitucionales de eficiencia, eficacia, honradez, racionalidad, austeridad, rendición de cuentas y transparencia.
- 17.** Ahora bien, previo a entrar al análisis de la controversia y las evidencias que obran en relación al presente asunto, es necesario establecer algunas premisas legales relacionadas con la legalidad, las relaciones de trabajo por tiempo determinado, la discriminación por razón de sexo o estado de gravidez y la violencia laboral, con la finalidad de establecer el marco legal en el cual se desarrollaron los hechos, y de esta

manera determinar si en el caso, se violaron los derechos humanos de la quejosa, relacionados con esas prerrogativas.

- 18.** Respecto a la seguridad social de la mujer embarazada, el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

(...) B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

(...) XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

(...) c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles”.

- 19.** En cuanto a la forma, temporalidad, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, establece en sus artículos 24, 25, 35, 39, 42 y 53, fracción III, lo siguiente:

“Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón. (...)

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. (...)

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. (...)

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

(...) II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. (...)

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

(...) III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; (...)".

20. Lo anterior, es acorde con lo establecido en el artículo 81 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, que dispone lo siguiente:

“Artículo 81. Los nombramientos de los trabajadores deberán contener:

I. El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

II. El carácter del nombramiento definitivo, extraordinario, interino, por tiempo fijo para obra determinada;

III. El sueldo, honorario o asignación que habrá de percibir el trabajador;

IV. El lugar o lugares en que deberá prestar sus servicios”.

21. En cuanto a cuestiones de discriminación, el quinto párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

“Artículo 1.- (...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (...)”.

22. Por su parte, los artículos 2, inciso a) y 11, punto 1, incisos a), b) y e), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, disponen:

“(...) 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

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

Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; (...)

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; (...)”.

23. Por lo que hace a la violencia contra la mujer, el artículo 6, inciso a) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer señala que:

“Artículo 6.- El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación”.

24. De igual forma, el artículo 4, fracción I, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua dispone que:

“Artículo 4.- Para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico, nacional o regional; en el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social, económica o sociocultural; la apariencia física, las ideologías, las creencias, los caracteres genéticos, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la orientación o preferencias sexuales, el estado civil, el color de piel, la cultura, el género, la condición jurídica, la situación migratoria, la identidad o filiación política,

la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular, total o parcialmente, el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad con equidad de oportunidades de las personas, haciéndolas nugatorias al afectado”.

- 25.** Por último, el segundo párrafo del artículo 6 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece lo siguiente:

“Artículo 6. Las modalidades de violencia son: (...)

III.- Violencia laboral y docente (...) De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género (...).”.

- 26.** Establecidas las premisas anteriores, corresponde ahora realizar un análisis de las evidencias que obran en el expediente. De esta forma, se cuenta con el contrato individual de trabajo por tiempo determinado que llevaron a cabo “A” y el Gobierno del Estado, mismo que fue proporcionado por la autoridad al momento de rendir su informe (visible en foja 15), del cual se desprende que fue celebrado por tiempo determinado; señalando que se realizó ante la necesidad de contratar personal eventual con carácter extraordinario, para cumplir de manera eficaz con algunos servicios públicos, mismos que no eran permanentes y solo por el tiempo pactado en el contrato, los cuales se especificarían dentro de las actividades de la quejosa, con una vigencia del 01 de enero de 2020 al día 30 de junio de 2020, con un horario de las 9:00 a las 17:00 horas, de lunes a viernes, con dos días de descanso, un salario de \$12,824.00 (doce mil ochocientos veinticuatro pesos 00/100 moneda nacional) mensuales, que la quejosa se desempeñaría en el puesto de personal especializado (consistiendo dichos servicios en todo lo relacionado con las funciones inherentes a su puesto,

así como dar cumplimiento a todas las órdenes, circulares y disposiciones que le dictara el gobierno en relación a las citadas actividades), y una prestación de servicio médico proporcionado por el Instituto Chihuahuense de la Salud.

27. Del análisis de dicho documento, así como de la queja y del informe rendido por la autoridad, y en vista de que no existe controversia respecto del contenido de dicho contrato, esta Comisión tiene por acreditado que existió una relación laboral entre la autoridad y la quejosa, en los términos referidos en el párrafo que antecede.

28. Asimismo, y en vista de que la autoridad no hizo manifestación alguna ni revirtió la carga de la prueba a la quejosa, en relación a los señalamientos que hizo de que previo a ese contrato, había firmado otro mediante el cual comenzó a laborar con la autoridad desde el día 23 de julio de 2019, mismo que venció el día 31 de diciembre de 2019, con fundamento en lo dispuesto en el último párrafo del artículo 36 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que establece que la falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, tendrá el efecto de que en relación con el trámite de la queja se tengan por ciertos los hechos materia de la misma salvo prueba en contrario. Debe tenerse por cierto también, que la quejosa comenzó a laborar con la autoridad desde el día 23 de julio de 2019, mediante un contrato previo, pues aún y cuando el mismo no obra en el expediente, de acuerdo con el acta circunstanciada de fecha 02 de febrero de 2021 (visible en foja 62), elaborada por el licenciado Roberto Felipe Antonio Araiza Galarza, visitador de esta Comisión, la quejosa manifestó que la autoridad nunca le dio copia de los mismos, tan es así que el único contrato que obra en el expediente, fue proporcionado por la autoridad junto con su informe. (Visible en foja 15).

29. Por otra parte, dentro del expediente se cuenta con la copia certificada de dos incapacidades médicas, suscritas por la doctora Sandra Vidal Flores, del Instituto Chihuahuense de la Salud a favor de la quejosa "A"; siendo la primera de ellas

emitida bajo el número de folio 111160, por un periodo de 15 días, a partir del 09 de junio de 2020, siendo el diagnóstico el de amenaza de aborto, razón por la cual se emitió dicha incapacidad por enfermedad general, misma que de acuerdo con el dicho de la quejosa, fue tramitada por su madre en el Instituto Chihuahuense de la Salud, el día 11 de junio de 2020, toda vez que “A” estuvo internada el 08 de junio de ese año en la Clínica de la Mujer (visible en foja 23); en tanto que la segunda de las mencionadas incapacidades, se emitió bajo el número de folio 112124, por enfermedad general, el día 30 de junio de 2020, por un periodo de 10 días, a partir del día señalado (visible en foja 47); asimismo, obra constancia emitida por el ginecólogo Luis Alonso Herrera Amaya, de la Clínica de la Mujer, con fecha 18 de septiembre de 2020, mediante la cual hizo constar que ese día atendió a “A” en consulta de control prenatal y que ésta contaba en ese entonces con un embarazo de 27 semanas (visible en foja 30).

- 30.** Del análisis de esas constancias, es claro que las fechas coinciden para establecer que en la época en la que concluyó el contrato de “A” con la autoridad, ésta se encontraba en estado de gravidez, y que al menos fue incapacitada en dos ocasiones por el Instituto Chihuahuense de la Salud por complicaciones en el embarazo, siendo importante destacar que la última incapacidad, se otorgó el mismo día en que vencía el segundo contrato que tenía firmado la quejosa con la autoridad.

- 31.** De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, tal y como se estableció en las premisas mencionadas en el punto 19 de la presente determinación, el artículo 53, fracción III de dicha ley, establece que cuando se trata de contratos por tiempo determinado, las causas por las que termina una relación de trabajo, son la terminación de la obra y el vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la misma ley, por lo que de cumplirse estas condiciones, la relación de trabajo termina y no puede ser considerada como un despido, menos aún que sea injustificado, cuestión que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado en la siguiente jurisprudencia:

“...RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO. *Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido, menos aún que sea injustificado, sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció²...*”.

- 32.** De tal manera que en principio, conforme a esos lineamientos, independientemente de que la quejosa se encontrara embarazada o no, su segundo contrato habría culminado su vigencia el día 30 de junio de 2020, sin que exista evidencia suficiente para establecer que la quejosa, en la época en la que venció su segundo contrato, se encontrara en alguno de los supuestos previstos por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, en su mes de descanso antes de la fecha aproximada para el parto o de los otros dos después del mismo, para que pudiera seguir percibiendo su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, como la asistencia médica y obstétrica, medicinas, ayudas para la lactancia y el servicio de guardería infantil.
- 33.** No obstante, del mismo contrato de trabajo por tiempo indefinido celebrado entre “A” y la autoridad con vigencia del 01 de enero de 2020 al 30 de junio del mismo año, se desprende que el mismo se encuentra redactado de una forma que carece de las formas establecidas en los ordenamientos legales señalados en los puntos 19 y 20 de la presente resolución, lo cual dejó en estado de indefensión a la quejosa frente a la autoridad para exigir sus derechos laborales, lo que sin duda la puso en una situación de vulnerabilidad mayor por estar embarazada cuando terminó su contrato.
- 34.** Esto, porque en el segundo contrato celebrado entre “A” y la autoridad, si bien es cierto que se estableció que era por tiempo determinado y con la vigencia señalada

² Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 191531. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: III.1o.T. J/43. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, Julio de 2000, página 715. Tipo: Jurisprudencia. Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Tercer Circuito.

en el párrafo que antecede, cierto es también que en el mismo, nunca se estipuló la naturaleza del trabajo que iba a realizar “A”, pues solo se asentó que existía la necesidad de contratar personal eventual para cumplir de manera eficaz, algunos servicios públicos que no eran permanentes, mismos que se especificarían dentro de las actividades de la quejosa; sin embargo, del escrutinio total del mismo, no se aprecia que en alguna de sus cláusulas se hubiere estipulado en qué consistían dichas actividades, lo que se traduce en una incertidumbre acerca de lo que “A”, como personal especializado debía realizar, así como en una imposibilidad para determinar si existían causas para que se prorrogara su contrato o demandar su prórroga en la instancia correspondiente.

- 35.** Lo anterior, implica que al no tener la forma establecida por la ley, la quejosa podía haber demandado en la vía laboral, la invalidez del contrato, mediante la acción de prórroga del contrato, si subsistía la causa que le había dado origen (mientras perdurara dicha circunstancia), para considerar dicho contrato como celebrado por tiempo indefinido o que pudiera considerarse como un despido injustificado, pues así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

“...CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERISTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley. Lo anterior significa que el contrato individual de

trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término...³".

- 36.** Asimismo, el máximo tribunal en el país, establece en la siguiente jurisprudencia, que procede a analizar la validez de un contrato por tiempo determinado cuando el patrón alega la terminación de la relación laboral por vencimiento del término pactado, aun cuando el trabajador no haya demandado su prórroga o nulidad:

"...CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD. De acuerdo con la interpretación reiterada de la Ley Federal del Trabajo realizada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que los celebrados por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos de su artículo 37, esto es, cuando lo exija la naturaleza del trabajo; tenga por

³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 242955. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 133-138, Quinta Parte, página 105. Tipo: Jurisprudencia.

objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, o se esté en alguno de los demás casos previstos por el ordenamiento referido. Por tanto, no basta con que las partes acuerden un término determinado para que éste sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley; de lo contrario, la relación de trabajo es por tiempo indefinido. Por tal razón, en los juicios en los que se demande la reinstalación o la indemnización constitucional por despido injustificado y el patrón oponga como excepción el vencimiento del contrato individual por tiempo determinado, no basta que éste acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento, sino que es necesario que pruebe de manera objetiva y razonable que la contratación temporal se encuentra justificada por alguno de los citados supuestos de excepción, ya que de lo contrario deberá entenderse que la relación laboral es por tiempo indefinido. Dicho análisis de la existencia y validez del contrato individual no es ajeno a la litis, incluso si el trabajador no demandó la prórroga del contrato, su nulidad o siquiera hizo mención a la celebración de un contrato por tiempo determinado, pues es el demandado quien basó su excepción en la temporalidad del contrato, la cual debe estar debidamente justificada para tener eficacia jurídica...⁴.

- 37.** De igual forma, la tesis emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que a falta del señalamiento de la causa motivadora de la terminación de un contrato por tiempo determinado, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido:

“...CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA. Cuando no concurre alguna de las causas motivadoras de la temporalidad de la relación laboral expresamente consignada en el contrato respectivo,

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2013285. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 164/2016 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I, página 808. Tipo: Jurisprudencia.

éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, no obstante que en él se establezca un término de vigencia⁵...”.

- 38.** Por último, la siguiente tesis emitida por los órganos colegiados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que un contrato de trabajo por tiempo determinado, cuya terminación se ha dado sin causa legal, se equipara a un despido injustificado:

“...CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SU TERMINACIÓN SIN CAUSA LEGAL SE EQUIPARA A UN DESPIDO INJUSTIFICADO. Acorde con lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general respecto a la duración del contrato, es que éste se celebre por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que se prevé en el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado a que se refiere el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, es decir, que justifique la excepción a la norma general. De lo anterior se colige que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, misma que debe ser indicada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada y, en su caso, al prevalecer la causa que dio origen a la contratación, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo, empero, si lejos de prorrogar el contrato al trabajador, el patrón da por concluido éste y contrata para seguir desempeñando las mismas labores a diversa persona, es claro que esa terminación no es más que un

⁵ Registro digital: 204952. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VI.2o.7L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, junio de 1995, página 422. Tipo: Aislada. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

despido injustificado con todas las consecuencias legales inherentes al mismo⁶...”.

39. De ahí que esta Comisión considere que independientemente de todas las acciones que por la vía laboral pudo haber ejercitado la quejosa, lo cierto es que bajo la óptica del sistema no jurisdiccional de protección de los derechos humanos, la autoridad, al haber celebrado un contrato con “A” sin la forma establecida por la Ley Federal del Trabajo y el Código Administrativo del Estado de Chihuahua, vulneró su derecho humano a la legalidad, así como al de seguridad jurídica, ya que al ignorar cuáles eran sus funciones conforme al contrato, no podía saber si conforme a su clausulado, podía ser prorrogado, si tenía el derecho de ejercitar alguna acción legal encaminada a su prórroga, o si las condiciones que le dieron origen, subsistían.
40. Por otra parte, si la autoridad únicamente argumentó que el motivo de la terminación del segundo contrato celebrado con la quejosa, fue la llegada del término establecido en el mismo para su vencimiento, sin indicar expresamente el motivo por el cual ya no renovarían el contrato por tercera vez a la quejosa, conforme a los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación señalados *supra* líneas, debe presumirse que la terminación de la relación laboral atendió a otra causa, según las consideraciones que se harán a continuación.
41. Respecto a los señalamientos de la quejosa en el sentido de que la autoridad no renovó su contrato debido a las incapacidades que presentó ante un embarazo de alto riesgo, lo que a su juicio representó un acto de discriminación, se analiza lo siguiente.
42. Del estudio de las constancias mencionadas en los párrafos que anteceden, así como de lo expuesto por la autoridad en su informe, se desprende que el argumento principal de ésta, es que la relación laboral terminó debido a la vigencia del contrato, es decir, el día 30 de junio de 2020.

⁶ Registro digital: 197760. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: VI.4o.8 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, Septiembre de 1997, página 664. Tipo: Aislada. Cuarto Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

- 43.** De acuerdo con ese análisis y en concordancia con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se reitera que la autoridad debió establecer adicionalmente, una causa o motivo por el cual ya no le renovarían el contrato a “A” por una tercera ocasión, por lo que esta Comisión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la ley que rige su actuación, haciendo uso de los principios de la lógica y la experiencia, considera que existe una relación de causalidad entre el embarazo de la impetrante y la no renovación de su contrato, lo cual derivó en un acto discriminatorio en su perjuicio, tal y como se analizará a continuación.
- 44.** Primeramente, debe decirse que el embarazo es un elemento o factor diferencial que por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres, y por lo tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, indudablemente, una discriminación por razón de sexo proscrita por el artículo 1, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; esto es así, en razón de que dicha disposición normativa, contiene un catálogo enunciativo y no limitativo de los motivos de discriminación.
- 45.** Asimismo, en el caso de las mujeres embarazadas, puede considerarse que su estado de gravidez, provoca una serie de cambios físicos y psicológicos que las hace susceptibles de encontrarse en una condición de mayor vulnerabilidad, agudizándose esa situación, si la mujer cuenta además con condiciones socialmente desventajosas, como la pobreza, el desempleo y la falta de apoyo de una red familiar y social.
- 46.** Por otro lado, la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y su bebé, durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que también se extienden al desarrollo de las relaciones laborales, en razón de que necesariamente condiciona la forma y las circunstancias en las que la trabajadora otorgará sus servicios a quien le proporcionó el empleo, de ahí que la protección a la maternidad o la prohibición de discriminación por esa razón, se extiende tanto al acceso a una fuente de trabajo, como a la permanencia en el mismo.

- 47.** En ese orden de ideas, y de acuerdo con las evidencias que se han analizado en la presente determinación, quedó demostrado que la quejosa primeramente laboró con la autoridad, mediante un contrato por tiempo determinado, en un periodo comprendido del 23 de julio de 2019 al día 31 de diciembre del mismo año, pero antes de que venciera esa relación laboral, firmó otro contrato, esta vez con una vigencia del 01 de enero de 2020 al 30 de junio de ese año, por lo que es válido afirmar, que la autoridad estaba realizando contratos temporales con la quejosa por periodos de 6 meses, siendo evidente que el primer contrato necesariamente se vio acortado un mes, por la fecha en la que empezó a laborar por primera ocasión con la autoridad.
- 48.** De acuerdo con la queja de “A”, a principios de mayo de 2020 empezaron a realizarse cambios de personal en su área de trabajo, y la mandaron a hacer desvalizaje de unidades de patrullas, lo cual no podía hacer porque eso implicaba andar en ellas y estar en el sol por mucho tiempo, siendo ese momento cuando la quejosa le informó a sus superiores que se encontraba encinta, por lo que tomando en cuenta que la quejosa contaba con un periodo de gestación de 27 semanas (que corresponde a su sexto mes de embarazo) al día 18 de septiembre de 2020, según la constancia que obra a foja 30 del expediente, expedida por el doctor Luis Alonso Herrera Amaya, ginecólogo perteneciente a la Clínica de la Mujer, puede deducirse que “A”, quedó embarazada aproximadamente en el mes de marzo de 2020.
- 49.** De lo anterior, resulta obvio que la autoridad contrató por primera vez a la quejosa del 23 de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2019, y luego le renovó el contrato el 01 de enero de 2020, es decir, cuando aún no estaba embarazada, sin embargo, al concluirse la vigencia de este último, la autoridad ya no se lo renovó por una tercera ocasión, coincidiendo dicha circunstancia con la época en la cual ya se encontraba encinta “A” y la autoridad tenía conocimiento de su estado de gravidez.
- 50.** En consecuencia, de acuerdo con los principios de la lógica y la experiencia, esta Comisión considera que la autoridad, al no haber acreditado que adicionalmente al vencimiento del contrato, existió otra causa para no seguir empleando los servicios de

“A”, como lo pudieron haber sido el cambio de las condiciones que le dieron origen, la insubsistencia de la materia del trabajo, alguna falta grave por parte de la quejosa o alguna otra causa justificada conforme a la ley, luego entonces, la conclusión a la que se llega, es que la autoridad no le renovó el contrato a “A” porque estaba embarazada, con lo cual se violó en su perjuicio, el principio de no discriminación previsto en los artículos 1, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 6 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 4, fracción I, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua y se cometió en su perjuicio, un acto de violencia laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- 51.** Cabe hacer mención que esta Comisión, según se asentó en el punto 4 de la presente determinación, solicitó a la autoridad la implementación de medidas cautelares en favor de “A” cuando interpuso su queja, a fin de que le garantizara la protección a su salud, ya que entonces se encontraba embarazada e incapacitada por complicaciones relacionadas con su estado de gravidez, sin embargo, la autoridad hizo caso omiso, argumentando que no podía acceder a dicha medida porque ya no existía una relación laboral y porque el cumplimiento de las obligaciones financieras que requería la legislación sustantiva vigente en materia de prestación de seguridad social (como las cuotas), eran con cargo al sueldo del empleado, en tanto que las aportaciones patronales, eran a cargo del erario público, condiciones que al momento de fenecer el contrato de la quejosa, ya no se cumplían.

- 52.** Sin embargo, al existir elementos para presumir que el motivo por el que ya no se le renovó el contrato a la quejosa por tercera ocasión, fue ajeno a la vigencia del contrato, y que en realidad se debió a que la quejosa estaba embarazada, esta Comisión considera que debe procederse conforme a lo establecido en el artículo 38 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con los diversos 80 a 82 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, según se considerará más adelante en el apartado correspondiente.

53. Por lo anterior, es claro que esta situación agravó el estado de vulnerabilidad en el que se encontraba “A”, ya que en su escrito de queja manifestó que era soltera y que ya no iba a contar con las prerrogativas que le proporcionaba su trabajo, concretamente la seguridad social, la salud y su proyecto de vida, tan es así que “A” tuvo que erogar por su cuenta diversos gastos médicos para continuar de manera saludable con su embarazo, tal y como se observa en algunas documentales que obran a fojas 37, 38, 40, 41, 43, 44 y 45 del expediente, consistentes en diversos recibos expedidos por algunas farmacias, la Clínica de la Mujer y el laboratorio C10, mismos que fueron descritos en los puntos 8 a 8.8 de la presente resolución, en el entendido de que esta Comisión únicamente considerará los comprobantes de las erogaciones que contienen el nombre de la quejosa y los gastos médicos relacionados con su embarazo, así como aquellos que en su caso hubiere realizado por complicaciones en el parto o relacionados con la salud de su bebé, que cuenten con fecha cierta y sean posteriores al vencimiento de su segundo contrato.

54. Al respecto, es aplicable la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se transcribe a continuación:

“...TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente,

será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las 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 otras⁷...”.

55. Así como la tesis del mismo alto tribunal que establece lo siguiente:

“...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 pueda concluir la relación laboral, pero ésta debe atender a alguna de las causas señaladas en la

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. 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.

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 tornaría ilegal, por ser una práctica discriminatoria por razón de género, prohibida por el artículo 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 discriminar⁸...”

- 56.** Conforme a dichos criterios, siempre que una mujer embarazada termina una relación laboral, existe la presunción (salvo prueba en contrario, lo cual no sucedió en el caso) de que el motivo, fue su condición de gravidez.
- 57.** De esta manera, resulta significativo que la violación de estos derechos se dé al cumplirse más de cien años de la Constitución de Querétaro de 1917, primer ordenamiento constitucional en consagrar derechos sociales y particularmente derechos laborales relacionados con la mujer; pues además de establecer diversos derechos económicos, sociales y culturales, se establecieron derechos laborales específicos (artículo 123). En efecto, el Título Sexto, denominado: “Del trabajo y de la previsión social”, consagró en las treinta fracciones originarias de dicho numeral, derechos laborales a favor de *obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos*: duración máxima de la jornada laboral; prohibición de contratar a menores de 12 años de edad; prohibición de que mujeres y menores de 16 años realicen

⁸ 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.

labores insalubres o peligrosas o cualquier otra después de las 10 de la noche; derecho al descanso; y en lo que nos concierne en la presente resolución: derechos a mujeres embarazadas y durante el periodo de lactancia.

- 58.** Como conclusión, la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido, justificación que no se rindió por parte de la autoridad responsable.⁹
- 59.** Por consiguiente, este organismo considera que la autoridad transgredió los derechos humanos a la legalidad, seguridad jurídica, el derecho de la quejosa a no ser discriminada por encontrarse encinta y a no sufrir actos que constituyan violencia laboral.

IV.- RESPONSABILIDAD

- 60.** La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos u omisiones realizados por el personal de la Secretaría de Seguridad Pública Estatal encargado de elaborar los contratos por tiempo determinado, y aquéllos responsables de no renovar el contrato de la quejosa con motivo de su embarazo, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, VII, y 57 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 que

⁹ Corte IDH. *Caso López Soto y otros vs. Venezuela*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C No. 362

se incurriera en un abuso de funciones para realizar un acto arbitrario, que tuvo como fin causar perjuicio a una persona.

61. En ese orden de ideas, al haberse incumplido con las disposiciones legales establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, la Ley Federal del Trabajo, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua y la Ley del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, relativas a las cuestiones relacionadas con la legalidad, la seguridad jurídica, la discriminación y la violencia laboral, resulta procedente que se inicie, integre y se resuelva el procedimiento administrativo correspondiente, en el cual se determine el grado de responsabilidad en que hayan incurrido las personas servidoras públicas adscritas a la Comisión Estatal de Seguridad, con motivo de la queja presentada por “A”, tomando en cuenta además las consideraciones establecidas en el punto 52 de la presente determinación, con especial énfasis en lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 82 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos que dispone que: *“Cuando siendo ciertos los actos reclamados y la autoridad no atendió, ni adoptó las medidas cautelares o precautorias solicitadas, se hará mención de dicha circunstancia en la Recomendación que se emita, una vez realizadas las investigaciones, a efecto de que se hagan efectivas las responsabilidades en que incurran”*.

V.- REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

62. Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño en virtud de los hechos que denunció a través de su queja y que motivaron el presente análisis, en los términos de la jurisprudencia que ha establecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación que tiene 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 las personas, será objetiva

y directa, 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.

63. Al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible al Estado, la recomendación formulada debe incluir las medidas efectivas de restitución de las personas afectadas 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, 4, 7, 27, 61, fracción VII, 61, fracción I, 64, fracciones I y IV, 65, inciso c), 67, 68, 73, fracción V, 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.

63.1. La compensación se otorga por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables, que sean consecuencia de la violación de derechos humanos, por lo que en el presente caso, la autoridad deberá pagarle a “A”, todos aquellos gastos médicos que acreditó y los que llegue a justificar, de acuerdo con las consideraciones realizadas en el punto 53 de esta Recomendación.

b) Medidas de restitución.

63.2. Se le notifique por escrito a la impetrante, los motivos y las causas por las que se dio por terminada la relación laboral.

b) Medidas de satisfacción.

63.3. Debe considerarse que la presente recomendación constituye por sí misma, una forma de reparación como medida de satisfacción, ya que busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas.

63.4. De las constancias que obran en el sumario, no se desprende que la autoridad hubiere iniciado un procedimiento administrativo disciplinario con motivo de los hechos que nos ocupan, por lo que resulta procedente que la autoridad inicie, integre y resuelva el procedimiento administrativo que corresponda, en el cual se determine el grado de responsabilidad en que incurrieron las personas servidoras públicas adscritas a la Comisión Estatal de Seguridad, con motivo de la queja presentada por “A”, en el que se tomen en cuenta las consideraciones establecidas en los puntos 51 y 52 de la presente determinación, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

d) Garantías de no repetición.

63.5. Estas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan.

63.6. Por esta razón, la autoridad deberá tomar las medidas necesarias para modificar los formatos de los contratos por tiempo determinado que celebre con los prestadores de servicios en esa modalidad, a fin de que

sean acordes con los instrumentos legales y las consideraciones realizadas en la presente determinación, de manera que en lo sucesivo se eviten actos que atenten contra la legalidad y la seguridad jurídica que deben prevalecer en los contratos, estableciendo con la mayor claridad posible las funciones que desempeñará la persona contratada, y tratándose de la contratación de mujeres, deberá hacerse con perspectiva de género, para evitar que en lo futuro se les discrimine o se ejerza en ellas violencia laboral, sobre todo si se encuentran embarazadas.

64. 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 suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de “A”, específicamente a la legalidad, la seguridad jurídica, el derecho de la quejosa a no ser discriminada por su estado de gravidez y a no sufrir actos que constituyan violencia laboral; 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. RECOMENDACIONES

A usted, **LIC. EMILIO GARCÍA RUIZ, SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA ESTATAL:**

PRIMERA.- Inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública Estatal, que hayan intervenido en los hechos materia de la queja, en el que se tomen en consideración las evidencias y los

razonamientos esgrimidos en la presente resolución, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan conforme a los lineamientos del punto 63.4.

SEGUNDA.- 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.

TERCERA.- En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la aceptación de la presente resolución, se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, por violación a sus derechos humanos y remita las constancias que lo acrediten.

CUARTA.- Realice todas las medidas administrativas tendientes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, tomando en cuenta los lineamientos establecidos en el punto 63.6 de esta Recomendación.

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, y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto a una conducta irregular cometida por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de que se inicien las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualesquiera otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

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 personas servidoras públicas ante la sociedad.

Dicha legitimidad se robustecerá de manera progresiva cada vez que se logre que aquellas y éstas, 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.

ATENTAMENTE

NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA

PRESIDENTE

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.

*RFAAG