

RECOMENDACIÓN No. 10/2023

Síntesis: Atendiendo a las evidencias existentes en autos, este organismo concluye que está comprobado que la quejosa renunció a su empleo, debido a que fue discriminada por su embarazo, sin obrar en el expediente ninguna evidencia o indicio, que permita suponer que se debió a otra razón. Por lo anterior, esta Comisión considera que se acreditaron las violaciones a los derechos humanos reclamadas por la impetrante, concretamente a no ser discriminada, así como al derecho a una vida libre de violencia.



“2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa”

“2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua”

Oficio No. CEDH:1s.1.255/2023

Expediente No. CEDH:10s.1.5.135/2022

RECOMENDACIÓN No. CEDH:5s.1.10/2023

Visitador ponente: Lic. Juan Ernesto Garnica Jiménez

Chihuahua, Chih., a 29 de mayo de 2023

**LIC. DONACIANO HÉCTOR GONZÁLEZ ESTUDILLO
DIRECTOR DE SERVICIOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación a la queja presentada por “A”,¹ radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.5.135/2022**; 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, de su reglamento interno, procede a resolver lo conducente, según el estudio de los siguientes:

I. ANTECEDENTES:

1. Con fecha 20 de mayo de 2022, se recibió en este organismo el escrito de queja firmado por “A”, en el cual refirió hechos que consideró violatorios a sus derechos humanos, manifestando lo siguiente:

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 3, fracción XXI, 68, fracción VI y 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; 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, y demás aplicables, así como de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información, que obra dentro del expediente de queja en resolución.

“...I). El 11 de febrero de 2021, un amiga me pasó información sobre la convocatoria para el proceso de admisión de educación básica de USICAMM² y de los cursos que había que tomar ese año, me di a la tarea de cumplir con todo lo solicitado, realicé los cursos, reuní papelería y todo lo que se indicó en la convocatoria, en la cual obtuve el número 12 en posición en el ordenamiento (sic) en el Estado de Chihuahua, para secundaria en la materia de química.

II) El día 23 de septiembre de 2021, seleccioné la vacante de 30 horas en la ciudad de Chihuahua, en la escuela secundaria “B” y con domicilio “C”.

Se me dio una cita el día 27 de septiembre del 2021 en SEECH³ Parral, para entregar toda la documentación, ese mismo día hice varias llamadas para preguntar si no había problema con mi embarazo, el cual ya era de 6 meses de gestación, cuando marqué al SNTE⁴ Sección 8 de Chihuahua, me comunicaron con el profesor Erick Chaparro Rodríguez, al cual le expuse la situación de mi embarazo y le pregunté si creía conveniente que me trasladara a Chihuahua, y si no iba a haber problema alguno por el hecho de estar embarazada, esto, debido a que tenía que conseguir casa y sobre todo tener que dejar a mi otro hijo de tres años, a lo que él me respondió que me fuera, que iba a buscar la forma de apoyarme, sobre todo para evitar casos jurídicos en mi contra por no presentarme, quedó en ayudarme en lo que se pudiera cuando llegara a mi centro de trabajo.

III) Al día siguiente, es decir, 28 de septiembre de 2021, me presenté a las siete de la mañana y estuve esperando una hora hasta que llegó la directora, la profesora “D”, y le dijeron que yo era la maestra nueva, a lo que ella al ver mi panza de embarazo, me vio con disgusto, desde ese primer momento me hizo pasar a su oficina y no muy convencida, me recibió la papelería y me dispuse a dar clases, en una hora libre me llamó a la cafetería y me dijo que mejor me fuera a mi casa, porque si a mí me ofrecieron una plaza definitiva, la iba a tomar y me iba a ir, cosa que me extrañó mucho, a lo que siguió con que no me ofendiera, pero que se me notaba que no tenía necesidad de trabajar y que todos los que estaban en dicha escuela, lo hacían por necesidad. Otra vez me quedé sorprendida y me empecé a incomodar y sentí enojo, me dijo que estaba mejor en mi casa, con la tranquilidad de llevar mi embarazo y que por qué no buscaba a alguien que fuera por mí y le dejaba mi lugar junto con mi sueldo, después propuso que yo buscara a alguien y que para que la cosa fuera equitativa, ella ponía a alguien de la escuela, aún sin dejarme decir nada, empezó a hacer una llamada, dicha llamada se la realizó al profesor “E”, al cual

² Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

³ Servicios Educativo del Estado de Chihuahua.

⁴ Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

inmediatamente lo puso al tanto y le pidió apoyo en caso de cualquier cosa, a lo que él respondió: “claro jefa”; en ese momento supe que no iba a ser fácil quedarme ahí, ya que dicha maestra mostró estar siempre a la defensiva, no solo conmigo, sino con muchas más personas de la institución, terminé de hablar con ella y salí de la institución a empezar a hacer llamadas para ver que podía hacer después, ya que sentí totalmente la discriminación por mi embarazo.

Seguí dando clases hasta terminar el día con mucha confusión y también enojo por la discriminación de la cual estaba siendo parte, los siguientes dos días me presenté a trabajar normal y la directora seguía intimidándome, hasta llegar a un punto donde por más que averigüé, nadie pudo ayudarme, y al ser tanta la presión que sentía y la discriminación, tuve que tomar la oferta y dejar mi trabajo, la directora me dio una constancia de trabajo desde el 16 de septiembre para agilizar lo del ISSSTE⁵ y así más rápido me fuera, inmediatamente comenzó a hacer llamadas para quién diera clases por mí, llamando aún en mi presencia a “F”, quién en el proceso obtuvo el lugar 14, quién le comentó a la maestra que ella sí quería la plaza que yo había elegido, pero que ya había tomado otra. La directora me dijo que no me preocupara, que ella se encargaba, yo por el estrés y el enojo presenté sangrado el día anterior y me la pasé buscando solicitar el servicio médico del ISSSTE, acudiendo a SEECH Chihuahua y exponiéndoles mi malestar y preocupación por mi bebé, me agilizaron dicho servicio médico, pero cuando la directora decidió decirme que me fuera a cuidar mi embarazo, le llamé a mi esposo que estaba en Parral cuidando a nuestro hijo de tres años, para que viniera por mí a Chihuahua, de inmediato lo hizo y nos regresamos a Parral, donde mi médico me hizo una revisión y me recetó medicamento para la alta presión y reposo absoluto, debido al estrés y ajeteo del viaje.

IV) El lunes 04 de octubre de 2021, recibí una llamada de la maestra “D”, diciéndome que los alumnos le habían comentado que yo laboraba en una maquiladora y por esto la directora dijo que no me iba a apoyar, porque se iba a meter en problemas, ya que yo laboraba en otra parte y que iba a dejar tirados los grupos, a esto yo reí sarcásticamente y le dije: “ahora resulta que trabajo en maquila con siete meses de embarazo”, ella me dijo que tenía que presentarme en 72 horas o de lo contrario me iba a levantar un acta de abandono; debido a mi estado, obvio que no podía hacer otro viaje tan pronto, porque estaba de por medio la vida de mi bebé, diciéndole que iba a presentar mi renuncia, debido a que no quería que no me fueran a tomar en consideración para el siguiente y que fuera a afectar esto, mi preocupación no me pude quejar con nadie (sic) y decidí presentar mi renuncia.

⁵ Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado.

V) El día 05 de octubre hablé con la maestra “G” de USICAMM Parral y ella me dijo que no renunciara, que tenía mucho mérito el haber obtenido el lugar número 12 y eso era el resultado de mucho trabajo de mi parte, pero le dije que no podía hacer nada, porque me iban a levantar un acta; ella se ofreció a enviar un escrito donde yo narré el motivo de mi renuncia a USICAMM Chihuahua, para que quedara el registro de lo que había sucedido.

VI) El día 07 de octubre de 2021, acudí a SEECH Parral para presentar mi renuncia, cuando les expuse la razón, me dijeron que me esperara un momento y comenzaron a hacer llamadas a Chihuahua para exponer mi caso, ya que en el motivo de la renuncia, puse: “discriminación por embarazo”, las personas de SEECH Chihuahua a su vez me dijeron que no renunciara, pero le dije que con el acta de abandono, ya no podría cursar bien el proceso siguiente, debido a esa nota en mi expediente.

Estando aún en SEECH Parral, llenando mi notificación de renuncia, recibí la llamada de la maestra “H”, del Departamento de Secundarias Generales, diciéndome que necesitaba ver qué iba a pasar, que ella había hablado con la maestra “D” y que ella le había dicho que había declinado su oferta por ciertas situaciones, y le respondí que iba a presentar mi renuncia, pero la maestra “H”, en ningún momento me ofreció apoyo ni mucho menos asesoría sobre qué pudiera hacer, todo el apoyo se lo dieron a la maestra “D”, solo me dijo una gran mentira para que yo no fuera a quejarme y quedara satisfecha, me dijo que no iba a perder mi espacio que tenía hasta el 31 de mayo de 2022, para participar en mi segunda ronda. Yo quedé más tranquila y no interpose ninguna queja. Debido a mi estrés y mi malestar, dejé todo por la paz.

Desde el mes de octubre, revisando el SIE⁶ Chihuahua, me doy cuenta de que no entré a la segunda ronda y ahora en el mes de mayo de 2022, revisando el SIE Chihuahua, acudí a USICAMM Parral, y me comentaron que lo que me dijo la maestra “H”, había sido una total mentira, que desde el momento que presenté la renuncia, perdí mi espacio, es algo totalmente injusto, porque le dije varias veces a la maestra “H” que iba a presentar mi renuncia estando en SEECH Parral, aún antes de firmar, la maestra en vez de convencerme de no hacerlo y darme un poco de ayuda, me dijo mentiras para así lavarse las manos todos los de la Sección 8 del SNTE, a raíz de todo ese estrés y malestares, tuve que adelantar mi viaje a Estados Unidos para atender mi embarazo, y al final de cuentas, tuvieron que inducirme el parto, debido a la sintomatología que presentaba, siendo una causa la taquicardia que presentaba el bebé, por lo que mi bebé nació prematuro en el mes de noviembre, cuando la fecha estimada de parto era para diciembre...”. (Sic).

⁶ Sistema de Información Educativa al Público.

2. Con fecha 28 de junio de 2022, se recibió en este organismo el oficio número DJ-2022-00527, signado por la licenciada María Selene Prieto Domínguez, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, mediante el cual rindió el informe de ley solicitado por este organismo, señalando que remitía los informes presentados por el maestro Carlos Alfredo Escalona Murillo, Jefe del Departamento de Secundarias Generales, quien a su vez remitió diversos oficios, entre los cuales se encontraba el oficio sin número signado por la profesora “D”, quien en relación a la queja presentada por la impetrante y a las preguntas posicionadas que realizó este organismo a la autoridad, señaló lo siguiente:

2.1. *“...Informe si la causa por la cual no continuó la persona impetrante de nombre “A” en la vacante de 30 horas en la escuela “B”, fue por la renuncia que ella refirió haber presentado: desconocen si la maestra presentó una renuncia en SEECH, USICAMM, o si acudió a otra institución.*

De ser afirmativa la interrogante anterior, informe si se tomó en cuenta el estado de gravidez en que se encontraba la persona quejosa, para que fuera aceptada la renuncia: desconocen si la estancia educativa pertinente aceptó la renuncia.

Informe si se brindó asesoría jurídica a la persona quejosa, respecto a continuar con las clases asignadas en la escuela “B”: la escuela no tiene la capacidad para dar atención jurídica, ni las facultades para orientar en ese aspecto...”. (Sic).

II. EVIDENCIAS:

3. Escrito de queja de fecha 19 de mayo de 2022 firmado por “A”, mismo que quedó transcrito en el párrafo 1 de la presente resolución.

4. Oficio número DJ-2022-00527 de fecha 27 de junio de 2022, firmado por la licenciada María Selene Prieto Domínguez, mediante el cual rindió el informe de ley, al que adjuntó copia simple de los siguientes documentos:

4.1. Oficio número SSSG-2022-00947 de fecha 23 de junio de 2022, signado por el maestro Carlos Alfredo Escalona Murillo, Jefe del Departamento de Secundarias Generales, por medio del cual informó a la licenciada María Selene Prieto Domínguez, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, que envió un oficio al Departamento de Secundarias Generales, solicitándole al profesor Francisco Javier López Flores, en su carácter de responsable del centro de trabajo “B”, que rindiera un informe

respecto de los hechos, tal y como lo había solicitado la Dirección Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua.

4.2. Oficio número DJ-2022-00482 de fecha 16 de junio de 2022, suscrito por la licenciada María Selene Prieto Domínguez, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, por medio del cual solicitó a la maestra María Magdalena Contreras Martínez, Directora de Educación Secundaria y Superior, rendir un informe respecto a la queja interpuesta por “A”, así como para que respondiera a las preguntas planteadas en el oficio enviado por este organismo derecho humanista.

4.3. Oficio número SSSG-2022-00928 de fecha 21 de junio de 2022, signado por el maestro Carlos Alfredo Escalona Murillo, por medio del cual solicitó al profesor Francisco Javier López Flores, Supervisor de la Zona Escolar número 9, Departamento de Secundarias Generales, información que le fue requerida en relación a la queja.

4.4. Oficio sin número de fecha 22 de junio de 2022, firmado por la profesora “D”, dirigido al Supervisor de Zona Escolar número 9, mediante el cual le informó lo transcrito en el párrafo 2.1 de esta determinación.

5. Correo electrónico de fecha 07 de julio de 2022, enviado por la persona impetrante a la correspondencia digital de este organismo, al que adjuntó los siguientes documentos:

5.1. Copia simple de un escrito de fecha 06 de octubre de 2021, signado por “A” (foja 22), dirigido a quien corresponda, mismo que presentó ese día en la oficina de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, en Hidalgo del Parral, en el cual señaló lo siguiente:

“...Por este conducto hago de su conocimiento que la suscrita “A”, presento mi formal renuncia derivada de la discriminación sufrida en el centro de trabajo antes descrito, por parte de la directora “D”, toda vez que, al encontrarme en estado avanzado de embarazo, me informa la directora antes señalada, desde el primer día que me presenté a trabajar, que buscaría un reemplazo para que cubriera las horas que tenía que laborar, ya que los niños eran lo primero, y que a simple vista no se veía que la suscrita tuviera necesidad de trabajar y que me fuera a mi casa a cuidar de mi embarazo...”. (Sic).

5.2. Formato de notificación de renuncia de fecha 07 de octubre de 2021, signado por “A”, mismo que presentó en esa misma fecha en el Departamento de Recursos Humanos de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, en el que precisó que el motivo de su renuncia era por haber sufrido discriminación por embarazo.

5.3. Constancia de servicio signada por “D”, en su carácter de directora del centro de trabajo con clave “B”, mediante la cual hizo constar que “A” laboraba en dicha institución educativa, siendo sus funciones de docente en Ciencias III (Química) desde el 16 de septiembre de 2021, en el ciclo escolar 2021-2022, con las claves presupuestales 076313E0363140080006, 071354E0363040000743 y 076313E0365120000141.

5.4. Constancia de asignación de plazas con las claves presupuestales 076313E0363140080006, 071354E0363040000743 y 076313E0365120000141, dirigida a “A” en el centro de trabajo “B”.

6. Acta circunstanciada de fecha 08 de julio de 2022, elaborada por el licenciado Juan Ernesto Garnica Jiménez, Visitador de este organismo, por medio de la cual hizo que constar que compareció “A”, solicitando que se presentara una propuesta conciliatoria a la autoridad, en el sentido de que se le contratara con la clave que le fue asignada como maestra frente a grupo, impartiendo la clase de Química III y que se iniciara con una investigación de responsabilidad administrativa en contra de “D”.

7. Acta circunstanciada de fecha 08 de julio de 2022, elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar que realizó la inspección de un disco compacto que almacenaba un archivo de audio aportado por “A”, quien refirió que el mismo contenía una conversación telefónica que ésta había sostenido con la maestra “H”, del Departamento de Secundarias Generales de Servicios Educativos; acta en la cual también realizó la transcripción de dicho audio.

8. Oficio número DJ-2022-01133 de fecha 26 de octubre de 2022, signado por la licenciada María Selene Prieto Domínguez, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, dirigido a este organismo, mediante el cual realizó la siguiente propuesta conciliatoria:

“...En términos del artículo 34 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la presente autoridad manifiesta su ánimo de conciliar, ofertando a la quejosa 27 horas interinas de laboratorio en el periodo escolar 2022-2023 en la escuela secundaria federal “I”, ubicada en la ciudad de Hidalgo del Parral, Chihuahua.”

Lo anterior en tanto se publique la Convocatoria para el proceso de selección para la admisión a la Educación Básica, ciclo escolar 2023-2024 y que la quejosa pueda acceder a ella para participar.

Asimismo, se anexa copia simple de la documental emitida por el maestro Carlos Alfredo Escalona Murillo, Jefe del Departamento de Secundarias Generales...". (Sic).

8.1. Copia simple del oficio número SSSG-2022-01648, de fecha 19 de octubre de 2022, por medio del cual el maestro Carlos Alfredo Escalona Murillo, en su carácter de Jefe del Departamento de Secundarias Generales, informa que el Departamento de Secundarias Generales, ofrece a "A", 27 horas interinas de laboratorio en el periodo del ciclo escolar 2022-2023, en la escuela federal "I".

9. Escrito de fecha 01 de noviembre de 2022 remitido por "A" vía electrónica al correo institucional de este organismo, por medio del cual realizó una contrapropuesta de conciliación a la autoridad.

10. Acta circunstanciada de fecha 14 de diciembre de 2022, elaborada por el Visitador ponente, mediante la cual hizo constar el acuerdo conciliatorio al que llegaron las partes en la queja que nos ocupa, al que se hará alusión en el apartado de consideraciones de la presente determinación.

11. Escrito de fecha 16 de enero de 2023, enviado por "A" vía electrónica a la correspondencia digital de este organismo, mediante el cual hizo referencia al acuerdo conciliatorio que tuvieron las partes, realizando las siguientes manifestaciones:

"...derivado del acuerdo de fecha 14 de diciembre de 2022, en el cual se realizó la propuesta a la suscrita "A", de cubrir 27 horas interinas de laboratorio correspondiente al ciclo escolar 2022-2023, de conformidad con el calendario escolar, y toda vez que al presentarme en las instalaciones de la escuela federal a la cual fui canalizada a laborar, me menciona el director de nombre "J", que no sabe por qué motivo me mandaron, ya que en esa escuela existen 4 laboratorios y estaban completos, pero que me podría acomodar como asistente de la jefa de administrativo, donde siempre tiene trabajo, circunstancia que para nada encuadra en el acuerdo ya mencionado, ya que la suscrita no soy asistente y mucho menos estudié administración, por lo cual y dado el incumplimiento, solicito se prosiga con la queja planteada...". (Sic).

12. Escrito de fecha 01 de febrero de 2023, enviado por “A” vía electrónica a la correspondencia digital de este organismo, por medio del cual informó que realizó diversos gastos derivados de la presunta violación a sus derechos humanos, a los cuales se hará referencia en el apartado correspondiente en esta resolución.

13. Copias simples de diversos documentos enviados el 02 de febrero de 2023 por “A” vía electrónica, al correo electrónico institucional de este organismo, consistentes en recibos de agua, notas médicas, 12 imágenes de ultrasonido y diversos comprobantes de pago realizados en el banco Banner Health, con motivo de los servicios de hospital que le fueron brindados en fechas 28 y 29 de noviembre de 2021.

14. Copia simple de una constancia de atención médica de fecha 01 de octubre de 2022, signada por el doctor “N”, médico general, mediante la cual hizo constar que atendió a la paciente “A”, presentando un cuadro de sangrado transvaginal, dolor pélvico y contracciones, además de hipertensión arterial alta, superior a los 140/90, indicándole reposo absoluto y valoraciones posteriores, enviada el 07 de marzo de 2023 por “A”, vía electrónica a la correspondencia digital de este organismo.

15. Oficio número DJ-2023-00861 de fecha 30 de marzo de 2023, firmado por la licenciada María Selene Prieto Domínguez, Directora Jurídica de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, por medio del cual informó a este organismo, que inició una investigación laboral en contra de la maestra “D”, radicada bajo el número de expediente “M”.

III. CONSIDERACIONES:

16. 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 de su reglamento interno.

17. 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, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción recabados y diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o 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.

18. Asimismo, el artículo 34 de la referida ley, prevé la facultad de este organismo de buscar una conciliación entre las partes involucradas. Al respecto, debe decirse que el Visitador ponente, de acuerdo con el acta circunstanciada de fecha 14 de diciembre de 2022, llevó a cabo una reunión conciliatoria entre “A” y representantes de la autoridad señalada como responsable, en la que éstos últimos propusieron a la impetrante, que se le darían 27 horas interinas de laboratorio en lo que correspondía al ciclo escolar 2022-2023, y que asimismo, se iniciaría el procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de la maestra “D”; propuesta a la cual accedió “A”, según se deduce del oficio número DJ-2023-00008 de fecha 03 de enero de 2023, remitido por la autoridad a este organismo, en el cual informó que en cumplimiento a lo acordado en la referida reunión conciliatoria, se giraron instrucciones a la maestra María Magdalena Contreras, Directora de Educación Secundaria y Superior, para que instruyera al personal correspondiente a efecto de que se otorgaran a las claves 076313E0363140080006, 071354E0363040000743 y 076313E0365120000141, correspondientes a “A”, 27 horas interinas de laboratorio en la escuela secundaria federal “I”, ubicada en Hidalgo del Parral, con una temporalidad para el ciclo escolar 2022-2023.

19. Sin embargo, de acuerdo con el escrito que la impetrante acompañó al correo electrónico que envió a este organismo en fecha 16 de enero de 2023, la propuesta de la autoridad no pudo concretarse, en razón de que cuando “A” fue a la escuela a la que fue canalizada para laborar, el director de ésta, le informó que no sabía el motivo por el que la habían mandado, ya que en esa escuela contaban con cuatro laboratorios y estaban completos, pero que la podían acomodar como asistente de la jefa del departamento administrativo, a lo cual no accedió “A”, prefiriendo dar continuidad a la queja, ya que no se había cumplido a cabalidad con el convenio celebrado en la reunión conciliatoria que se había llevado a cabo en esta Comisión.

20. Por lo anterior, al no haberse logrado una conciliación entre las partes, este organismo procederá a determinar si en el caso, se vulneraron los derechos humanos de “A”.

21. Antes de entrar al estudio de la posible violación a los derechos humanos de “A”, es necesario establecer las siguientes premisas normativas relacionadas con los hechos puestos a consideración de este organismo, específicamente por el trato que aquella refirió haber sufrido en relación a su embarazo por parte de la maestra “D”,

al ejercer el servicio público de la docencia en la escuela “B”, y otras relacionadas con la estabilidad reforzada en el empleo, de las trabajadoras embarazadas.

22. En el ámbito internacional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece la obligación de los Estados Partes de: “...*respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social*”.

23. Por otra parte, los artículos 1, 2 y 11, numeral 2, inciso a) y b), de la CEDAW⁷ definen la discriminación contra la mujer, como: “...*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”, y establece la obligación de los Estados Partes, de: “... *seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer*”, y que “... *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; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales*”, respectivamente.

24. Asimismo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo,⁸ relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación, precisa que: “...*el término “discriminación” comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...*”.

25. En el ámbito nacional, el artículo 1, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina que:

⁷ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

⁸ Organización Internacional del Trabajo.

“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”.

26. Mientras que a nivel estatal, el artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece:

“...Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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”.

27. Establecidas las anteriores premisas normativas, este organismo procederá a determinar si “A” fue víctima o no de violación a sus derechos humanos. En ese tenor, la persona impetrante refirió que desde que se presentó a laborar como docente de la materia de Química III, en la escuela “B”, por cuestiones de su estado de embarazo, fue intimidada por la maestra “D”, a quien identificó como directora de dicho plantel educativo, con el fin de que dejara sus funciones pedagógicas.

28. En primer lugar, es necesario destacar que la autoridad en cuestión, proporcionó en su informe, detalles y documentación escasa en cuanto a la forma en la que ocurrieron los hechos, sin mencionar si en efecto la maestra “D”, incurrió en algún acto de discriminación hacia “A”, ni cómo fue la relación o el trato que tuvo con ella, a pesar de que aquélla fue señalada por ésta, como la persona que la había discriminado por razón de su embarazo, limitándose únicamente a contestar las preguntas posicionadas de este organismo, en el sentido de que desconocía si “A” había presentado su renuncia a SEECH o USICAMM, si la estancia educativa para la que laboraba la quejosa había aceptado su renuncia y que la escuela en cuestión, no tenía la capacidad para dar atención jurídica ni las facultades para orientar a “A” en relación a los actos de los que dijo haber sido objeto por parte de “D”, por lo que

en ese tenor, se procederá al análisis de las evidencias aportadas por la impetrante, con la finalidad de dilucidar los mismos.

29. Al respecto, tenemos que “A” mencionó en su queja, que al momento de ocurrir los hechos, se encontraba embarazada, lo cual demostró con el informe médico de fecha 24 de septiembre de 2021, suscrito por el doctor “L”, con especialidad en ginecología, quien precisó lo siguiente: “...*El que suscribe, médico autorizado para ejercer la profesión, hace constar que se revisó a la paciente “A” con FUM⁹: 27 de febrero 2021, con fecha estimada de parto el día 04 de diciembre del 2021, al día de hoy, cursa con 29.6 semanas de embarazo, el cual ha cursado normo evolutivo sin complicaciones al momento, por sonografía da para 30.6 semanas con FPP¹⁰: 27 de noviembre 2021...*”.

30. También demostró que estando embarazada, fue designada como docente para impartir la asignatura de Química III, en la escuela secundaria “B”, de acuerdo con la constancia de asignación de plaza con claves presupuestales 076313E0363140080006, 071354E0363040000743 y 076313E0365120000141, y la constancia de servicio signada por la profesora “D”, en su carácter de directora del plantel educativo “B”; y que en los escritos de renuncia presentados por “A” ante la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, así como en el Departamento de Recursos Humanos de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, la impetrante asentó que el motivo de su renuncia, era *discriminación por embarazo*, mismas que fueron descritas en el apartado correspondiente de la presente resolución.

31. Atendiendo a las evidencias previamente mencionadas, este organismo concluye que está comprobado que “A” renunció a su empleo, debido a que ésta consideró que fue discriminada por su embarazo, al no obrar en el expediente ninguna evidencia o indicio, que permita suponer que se debió a otra razón; además, como se expuso anteriormente, la autoridad no contradijo esta afirmación en su informe de ley.

32. Al respecto, es aplicable en lo conducente, el siguiente criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER. La

⁹ Fecha de inicio de la última menstruación.

¹⁰ Fecha probable de parto.

discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encintas y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el

derecho internacional, existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan”.¹¹

33. Los motivos que llevaron a “A” a renunciar a su empleo, son reprochables a la autoridad, en razón de que este organismo, desde una perspectiva de género, considera que ésta debe contar con mecanismos que permitan a la mujer trabajadora embarazada, un entorno libre de discriminación y violencia, conforme a las premisas normativas establecidas *supra* líneas, así como de factores de riesgo psicosocial, conforme a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, en sus puntos 4.7, 6.1, 7.2, inciso g), puntos 1) y 2), relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, los cuales a la letra dicen:

“...4.7 Factores de riesgo psicosocial. Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

(...)

6.1 Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.

(...)

7.2 (...)

g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia,

¹¹ SCJN. Registro digital: 2010843. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: XI.1o.A.T.4 CS (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, página 3311. Tipo: Aislada.

comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas...”.

34. De acuerdo con lo anterior, resulta evidente que la autoridad debió aplicar dicho instrumento desde el momento en que tuvo conocimiento de los motivos por los que “A” renunciaba y observar las medidas de prevención necesarias para controlar los factores de riesgo psicosocial, además de colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.

35. Del mismo modo, este organismo considera que en el caso, no solo se le dio un trato discriminatorio a “A” con motivo de su embarazo, sino que también existió violencia laboral y docente en su perjuicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en relación con el artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, relativo a la violencia institucional, misma que define como: “...*los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, que discriminen, o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia...*”.

36. La Comisión también resalta, que la autoridad no garantizó el derecho de "A" como mujer embarazada, a recibir una protección especial, como la estabilidad reforzada en el empleo, pues aunque se debe tener en cuenta que la autoridad, mediante el oficio número DJ-2003-00861, fechado el 30 de marzo de 2023, informó a este organismo que había iniciado una investigación en contra de “D”, la cual se encuentra registrada con el número de expediente “O”, es evidente que no se tomaron las medidas de prevención necesarias para evitar los actos discriminatorios de los que “A” se quejó. Además, el accionar de la autoridad fue reactivo en lugar de proactivo, además de que fue únicamente después de que “A” presentara una queja ante este organismo y se llevaran a cabo las gestiones correspondientes para conciliar el asunto que ahora se resuelve, que la autoridad inició la mencionada investigación contra “D”, por lo que este hecho, constituye otra razón de desaprobación por parte de esta Comisión.

37. 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 otras.”

38. Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos interpretando a la Convención de Belém Do Pará, señaló que: “...*la violencia contra la mujer (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres*”, que: “...*trasciende todos los sectores de la sociedad (...) y afecta negativamente sus propias bases*”.¹²

39. Es importante destacar que como resultado de dichas omisiones, “A” se vio en la necesidad de renunciar a su empleo, lo que acarreó varias consecuencias, entre ellas, la pérdida de su seguro médico (ISSSTE), que sin duda alguna sería esencial para su bienestar durante el embarazo y que tuvo que costear de manera particular, de acuerdo con las constancias que obran en fojas 61 a 87 del expediente.

40. Por todo lo anterior, este organismo considera que se acreditaron las violaciones a los derechos humanos reclamadas por la impetrante, concretamente a no ser discriminada y al derecho a una vida libre de violencia.

¹² Corte IDH. *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Párrafo 108.

IV. RESPONSABILIDAD:

41. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a los actos realizados por “D”, como directora de la escuela secundaria “B”, asimismo por la omisión de las personas servidoras públicas de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, de garantizar los derechos de “A” a no ser discriminada y a tener una vida libre de violencia, con lo cual se contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, V, VII, VIII, y 49, fracción I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas observarán 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, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público, que han sido precisadas.

42. Por lo anterior, lo procedente entonces es que la autoridad continúe integrando y en su momento resuelva el procedimiento que inició en contra de “D”, según las consideraciones que se han establecido en la presente resolución, en el que se determine el grado de responsabilidad en que hubiere incurrido, y en su caso, imponga las sanciones que en derecho correspondan.

V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:

43. Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación del daño y de los perjuicios sufridos, en virtud de los hechos que motivaron la apertura de la queja, por lo que en los términos de la jurisprudencia establecida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y con base en la obligación para el Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 178, antepenúltimo párrafo, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, los cuales prevén la posibilidad de que al evidenciarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia, debe incluir las medidas que procedan, a fin de lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado.

44. Al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a elementos pertenecientes a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, se 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, 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 determinación, 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 satisfacción.

- 44.1. Las medidas de satisfacción buscan reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, teniendo como finalidad el esclarecimiento de los hechos y el reconocimiento de la responsabilidad por las violaciones a derechos humanos a cargo de las personas servidoras públicas involucradas o relacionadas con los hechos, para lo cual es indispensable la investigación y eventual sanción de las personas responsables.
- 44.2. Este organismo protector de los derechos humanos considera que la presente Recomendación, constituye, *per se*, una forma de reparación, como medida de satisfacción. La aceptación de la Recomendación que en su caso llegare a realizar la autoridad, reforzará el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.
- 44.3. De las constancias que obran en el sumario, se desprende que la autoridad inició una investigación en contra de “D”, mima que se radicó bajo el número de expediente “M”, por lo que la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia, continúe integrando el mismo, y en su oportunidad, resuelva conforme a derecho el procedimiento administrativo correspondiente, en contra de la persona servidora pública involucrada en los hechos materia de la queja, por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles.
- 44.4. Asimismo, tomando en cuenta las consideraciones vertidas en los párrafos 33 y 34, la autoridad deberá darle vista al Órgano Interno de Control, a fin de que tome conocimiento de las omisiones por parte de aquellas personas servidoras públicas que no actuaron, ante la información de que “A” renunciaba debido a la discriminación por su embarazo, y ser objeto de

violencia institucional y docente, solicitando que se tomen las medidas disciplinarias apropiadas en caso de ser necesario.

b) Medidas de compensación.

44.5. La compensación consiste en reparar el daño causado, sea material o inmaterial que, al acreditarse violaciones a los derechos humanos, se deberá indemnizar a víctimas.

44.6. En el presente caso, la persona impetrante hizo alusión a diversas consecuencias que derivaron con motivo de su renuncia; en este contexto, este organismo derecho humanista considera que la autoridad deberá compensar a la impetrante por aquellas que sean consecuencia directa de los hechos victimizantes, como la pérdida de oportunidades y las prestaciones sociales, es decir, los que pudieron haber correspondido de no haberse visto en la necesidad de renunciar a su empleo, en términos de la Ley General de Atención a Víctimas; circunstancias que deberán clarificarse y en su caso, cuantificarse dentro del procedimiento que para tal efecto se instaure.

c) Medidas de no repetición.

44.7. Éstas consisten en implementar las medidas que sean necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y contribuir a su prevención

44.8. Para tal efecto, la autoridad deberá adoptar las medidas legales y administrativas para que en el ámbito de su competencia, implemente un curso integral de capacitación y formación en temas de discriminación, violencia institucional, laboral y docente, enfocadas en la prevención de violaciones a derechos humanos como las analizadas en la presente resolución, con perspectiva de género, impartidos por personal especializado y con suficiente experiencia respecto a estas cuestiones.

44.9. Asimismo, se insta a la autoridad para que actúe conforme a la normatividad aplicable ya mencionada en la presente determinación, con el fin de prevenir, sancionar y erradicar los casos de discriminación en la institución a la que se dirige la presente Recomendación; así como de aquellos que constituyan violencia institucional y docente, a fin de garantizar en la medida de lo posible, que el personal que labora en la institución tenga una vida libre de violencia en estos aspectos.

45. 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 el derecho a la no discriminación por su condición de embarazo, así como el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres; por lo que, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 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 la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, resulta procedente emitir las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

A usted, **licenciado Donaciano Héctor González Estudillo, Director de Servicios Educativos del Estado de Chihuahua:**

PRIMERA. Se continúe con la integración y en su momento se resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo “M”, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a Servicios Educativos del Estado de Chihuahua, involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución.

SEGUNDA. Se le repare integralmente el daño a “A”, conforme a lo establecido en el apartado V de esta determinación.

TERCERA. En los términos de lo establecido en la Ley de Víctimas para el Estado de Chihuahua, se inscriba a “A” en el Registro Estatal de Víctimas, y remita las constancias que lo acrediten.

CUARTA. En un término que no exceda de 90 días, se adopten las medidas administrativas tendentes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos de similar naturaleza a las analizadas, bajo los lineamientos de los párrafos 44.8 y 44.9 de la presente determinación.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4 inciso B de la Constitución Política del Estado de Chihuahua 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 así como en los demás medios de difusión con los que cuenta, 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; entregando 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.

No dudando de su buena disposición para que la presente sea aceptada y cumplida, se hace de su conocimiento que la falta de respuesta dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada, supuesto en el cual, 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.

ATENTAMENTE

**NÉSTOR MANUEL ARMENDÁRIZ LOYA
PRESIDENTE**



C.c.p. Parte agraviada, para su conocimiento.

C.c.p.- Dr. David Fernando Rodríguez Pateén, Secretario Técnico Ejecutivo de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para su conocimiento y seguimiento.