

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

“2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua”

Oficio No. CEDH: 1s.1.542/2023

Expediente: CEDH:10s.1.3.048/2021

RECOMENDACIÓN No. CEDH: 5s.1.044/2023

Visitadora ponente: Mtra. Paulina Chávez López

Chihuahua, Chih, a 11 de diciembre de 2023

**LIC. CÉSAR GUSTAVO JÁUREGUI MORENO
FISCAL GENERAL DEL ESTADO
PRESENTE.**

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en relación con la queja presentada por “A”,¹ con motivo de actos que consideró violatorios a sus derechos humanos, radicada bajo el número de expediente **CEDH:10s.1.3.048/2021**, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, párrafo tercero inciso A, de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 1, 3 y 6 fracción 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. En fecha 23 de febrero de 2021, se recibió escrito de queja signado por “A”, del contenido siguiente:

“... Desde julio de 2010 hasta el 15 de febrero de 2021, trabajé en el Centro Estatal de Control de Confianza bajo la plaza de poligrafista. En este periodo de tiempo, he tenido la oportunidad de servir a la Fiscalía General del

¹Por 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 4º, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 8º, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; 3, fracción XXI, 68, fracción VI, 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 1, 6, 7, 16, 17, 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, 16 y 171, fracción VII, de la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua, y demás aplicables, y de conformidad al Acuerdo de Clasificación de Información de fecha 27 de abril de 2020, que obra dentro del expediente de queja en resolución.

Estado, primero como evaluadora y posteriormente como encargada del área de poligrafía. En dicha trayectoria he recibido distintos reconocimientos por parte del Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA). Donde incluso he sido la única persona del centro en ser invitada de manera oficial para apoyar en el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública en la Ciudad de México. He sido invitada en distintas ocasiones como instructora por parte del Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN), fui la primera poligrafista en el Estado de Chihuahua en obtener la cédula de especialidad en poligrafía avalada por el CISEN y la Secretaría de Educación Pública. Cabe mencionar además que durante varios años tuve la oportunidad de fungir como docente en el Instituto Estatal de Seguridad Pública y recientemente culminé la maestría en Derechos Humanos y Perspectiva de Género en dicha institución. Todo lo anterior perfectamente acreditable.

En mi expediente laboral, se puede constatar que he recibido múltiples capacitaciones en el país y en el extranjero, así como se puede observar una trayectoria limpia sin ninguna acta o sanción administrativa durante estos 11 años de trabajo.

Descripción de hechos:

En los siguientes puntos hago una relatoría sobre algunos de los hechos principales sobre los cuales hago esta denuncia.

1. Inestabilidad y discriminación laboral en estado de vulnerabilidad:

En virtud del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que a la letra dice:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Del artículo 25 de la misma declaración que a la letra refiere:

“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.

Del artículo 11 inciso C de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que a la letra dice:

“Los Estados 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:

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico”.

Hago del conocimiento de esta H. Comisión la inestabilidad y discriminación laboral en estado de vulnerabilidad a la que fui sometida injustamente a partir del año 2018 a la fecha. Como lo establecí en los antecedentes, en julio de 2010, entré a laborar al Centro Estatal de Control de Confianza con la plaza de poligrafista (anexo 1). En junio de 2013, recibí el nombramiento de coordinadora del área de poligrafía (anexo 2), cargo que ostenté hasta octubre de 2018, cuando por orden de la directora y sin ninguna razón justificable, fui removida del cargo. Cabe mencionar que al momento de la remoción, me encontraba en estado vulnerable al tener aproximadamente cinco meses de embarazo y días antes de ser removida del cargo, recibí comentarios continuos de la directora “B”, así como de la encargada de jurídico “C”, sobre “si podría seguir con el puesto una vez que tuviera a mi hijo” o dándome varias veces la sugerencia que “si pensaba seguir trabajando en el centro una vez que diera a luz” o “si prefería quedarme a cuidar al bebé en casa”.

Posterior a la remoción, y menos de un mes después de estar bajo las órdenes de la nueva coordinadora de poligrafía, “D”, la directora me giró el oficio CCC/DG/04155/2018 (anexo 3) donde por “...necesidades operativas y reorganización” del centro, me “comisionaba” al área de investigación socioeconómica bajo las órdenes de “E”. Cabe resaltar que en ese momento, además de ser la única persona embarazada del área de poligrafía, de ser una de las de mayor antigüedad del área, era en ese entonces la única persona en todo el Estado de Chihuahua que contaba con acreditación oficial por parte de la Secretaría de Educación Pública como especialista en poligrafía (anexo 4), y resulta en un acto de discriminación que se me “comisionara” a realizar otro tipo de funciones desconocidas para mí y de las que a la fecha no se me dio capacitación alguna.

El mismo día que me presenté a la nueva área, inmediatamente se me ordenó hacer las funciones propias del área sin recibir capacitación alguna, incluso “E” me dijo de forma retadora: “tú que eras la jefa del área de poligrafía debes de saber cómo”, generando muchísima ansiedad y estrés de no tener

capacitación de lo que debía hacer y considerando que me encontraba embarazada, tuve que realizar las funciones bajo una serie de presiones por parte de “E”, quien en calidad de coordinador de área, informó a sus allegados que la directora “B”, le había pedido que “me hiciera tronar” (para que renunciara). Otro ejemplo de tal consigna, fue cuando “E” dio la instrucción a todo el personal del área de que no me hablaran, por lo que había días completos sin que cruzara la palabra con alguien, salvo algunos que por solidaridad me llegaban a hablar a escondidas de las cámaras.

Ya a mediados del año 2020, encontrándome en mi segundo embarazo y en pleno estado de contingencia por el COVID-19, mediante oficio FGE-22S.1.2/1.1/02964/20 la directora nuevamente por “razones operativas y de reorganización” decidió “comisionarme” al área de Servicios de Integración (anexo 5) bajo la dirección de su pariente y encargada de jurídico, “C”, área en la cual nuevamente no se me dio capacitación alguna y en la cual se me delegó trabajo excesivo. Cabe mencionar que desde el 2018, fui la única persona embarazada del centro a la que se le “comisionaba” de un área a otra, lo que además de ser un acto discriminatorio, generó en mi persona un miedo constante a perder mi empleo, ansiedad, temor, inestabilidad y un estrés continuo por desempeñar funciones a las cuales no se me capacitaba.

Finalmente en 2021, al estar en mi licencia de lactancia, y sin razón alguna mas que nuevamente por “necesidades operativas y reorganización del centro”, mediante oficio FGE-22S.1.2/1.1/0992021, se me “comisionó” a desempeñar mis funciones en el área de archivo del centro (anexo 6), generando una vez más discriminación, aislamiento, frustración e inestabilidad laboral, así como una evidente presión para que renunciara, hasta que unas semanas después de desempeñarme con funciones de archivista, estando aún en mi periodo de lactancia, se me despide injustificadamente, ejemplificando así la inestabilidad y discriminación señalada.

2. Detrimento salarial en estado de vulnerabilidad (embarazo y lactancia):

De la legislación federal con estos derechos armonizan, específicamente el artículo 123, apartado A, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra expresa:

“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 descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas

posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo”.

Hago del conocimiento de esta H. Comisión que, en dos ocasiones por órdenes de la directora “B”, he recibido una reducción salarial en situación de vulnerabilidad: la primera en estado de embarazo en diciembre de 2018, donde se me redujo el sueldo, de tener una compensación de \$14,630.00 pesos a \$12,540.00 pesos (anexo 7).

La segunda en noviembre de 2019, donde recibí una reducción salarial en la compensación de \$12,540.00 pesos a \$8,670.00 pesos (anexo 8) todo esto como evidente represalia por pedir a la Dirección que se me respetara mi derecho al horario que me correspondía en mi licencia de lactancia (sala de lactancia que en ese entonces no había) y por señalar faltas de respeto y discriminación (anexo 9), mismas que la directora acepta que sí ocurrieron por escrito (anexo 10), donde me piden incluso una disculpa por el trato de hostilidad ejercido por el coordinador “E”, no obstante días después como acabo de acreditar, me bajaron el sueldo.

Dichas reducciones salariales, además de violentar claramente la normatividad vigente respecto al salario, han tenido un fuerte impacto en mi calidad de vida, tanto mía como de mi familia, lo que ha conllevado situaciones de estrés a las cuales he sido sujeta injustamente.

3. Discriminación por razones de género: En virtud de la normatividad anterior y de convenios internacionales como el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad en su artículo 9, que a la letra refiere:

“Todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo...”.

Presenté un escrito el 04 de octubre de 2019 (anexo 9) dirigido a la directora “B”, donde hice de manifiesto una serie de irregularidades a las cuales estaba siendo sujeta, correspondientes al horario de lactancia que en ese momento no se me respetaba, a la carga excesiva de trabajo en dicha condición, así como a toda una serie de comentarios y actitudes de desprecio e insensibilidad en mi condición de mujer lactando por parte del coordinador del área de investigación socioeconómica “E”. En respuesta, la mencionada funcionaria a través del oficio FGE-22S1.2/1.1/05853/2019 (anexo 10) con fecha del 11 de octubre de 2019, hizo del conocimiento que para “subsanan” las irregularidades (claramente aceptándolas), se me iban a restituir las horas perdidas, que el personal del Centro Estatal de Control de Confianza recibiría una capacitación por parte de la Comisión Estatal de los Derechos

Humanos en temas de derechos humanos y perspectiva de género, y finalmente giró la orden para que “E” me pidiera una disculpa por los “inconvenientes” causados a mi persona. Cabe mencionar que en fechas posteriores, éste último continuó con el acoso y discriminación hacia mi persona.

Tal fue la continua hostigación (sic) y la nula posibilidad de defenderme ya que existe una estrecha amistad entre la directora “B”, la encargada de recursos humanos del centro (“F”), la coordinadora del área de poligrafía “D”, así como la encargada de jurídico “C”, quien es pariente de la directora y amiga íntima de “E”, que blindó por completo la posibilidad de externar o expresar cualquier situación de abuso de autoridad de manera interna, por lo que siempre anduve sin respuesta ni posibilidad de diálogo con alguno de ellos.

Señalo actos de discriminación como que se les solicitó al personal que no me dirigieran la palabra, un ejemplo claro es cuando “D” regañó a una ex empleada del área de poligrafía, “G”, la misma “D” afirmó a mis compañeros que había un “oficio de nuestras autoridades en Ciudad de México que decía que debían quitarme del área de poligrafía”, lo cual es mentira y constituye una difamación a mi persona y mi trayectoria, lo cual yo misma constaté vía telefónica con el personal del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, donde me negaron cualquier queja de su parte.

Otro ejemplo son las instrucciones de “E” y “C” a su equipo de trabajo de no hablarme, incluso se formó un grupo de WhatsApp con todo el personal del centro, en el cual se me excluyó por varios días (anexo 11) y que se me incluyó solo porque dentro del trabajo excesivo que se me asignaron, de un día para otro se me pidió que realizara una capacitación vía “Zoom” de un tema que desconocía y se me dijo que sería para cuatro personas del área, lo cual resultó que el mero día para mi sorpresa estaba personal de todas las áreas del centro escuchando, incluso la directora quien me observó todo el tiempo, y todo este estrés vivido en pleno embarazo de alto riesgo fue de 4 horas seguidas y tuve solo 10 minutos de receso contabilizados, fue un momento bastante pesado tanto que otros empleados que lo vieron me dijeron que se les hizo que se “pasaron” conmigo por el poco receso, ellos no sabían que no me habían dado tiempo de preparación y que era un tema desconocido para mí, a diferencia de otros que expusieron posteriormente en su equipo y con muchísimo más tiempo. Otro ejemplo más reciente fue el día 02 de febrero de 2021 (Día de la Candelaria), donde hubo una convivencia a la cual se instruyó que se nos indicaría en qué momento poder

subir por nuestros tamales y a mí no se me avisó en ningún momento, entre otros ejemplos que culminan en el mismo punto de aislarme y discriminarme.

4. Trabajo forzado en situación de vulnerabilidad por embarazo en contingencia sanitaria y no respuesta a mi derecho de petición: En fechas posteriores y en virtud de los artículos antes mencionados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, retomando de igual forma el artículo 168, título quinto de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos”.

Al no tener posibilidad de diálogo con la directora, ejercí mi derecho de petición (anexo 12) mediante un escrito con fecha del 15 de julio de 2020 (recibido ese mismo día), dirigido a la directora “B”, donde pedí que se me dieran a conocer los motivos por los cuales:

1) A pesar de haber acreditado plenamente mi situación de vulnerabilidad al llevar un embarazo de alto riesgo, se me obligó a volver a trabajar con presencia física en el centro de trabajo durante el estado de contingencia por el COVID-19 (semáforo naranja), con un alto riesgo de contagio y bajo la promesa que de no hacerlo “se me empezaría a descontar el salario”;

2) No se me dio por escrito (después de solicitarlo varias veces) la instrucción de volver físicamente al centro de trabajo aun estando en semáforo de riesgo;

3) El día 13 de julio de 2020, “E” no me permitió la salida después de mi horario habitual de trabajo, bajo pretexto de ser una disposición de la dirección del centro;

4) Recibí un trato desigual como embarazada, al existir otra mujer embarazada en el centro, a la cual sí se le permitía trabajar desde casa, con mis mismas condiciones de embarazo;

5) “E” continuó con actos de molestia, hostigamiento laboral, condiciones inadecuadas de trabajo y discriminación bajo mi clara situación de vulnerabilidad de siete meses de embarazo.

Cabe mencionar que todo este acoso sistemático se da, aún y a pesar de que la directora “B” estuvo consciente de que mi embarazo fue de alto riesgo

(se anexan incapacidades y notas médicas emitidas por ICHISAL² y entregadas a la Dirección del Centro Estatal de Control de Confianza – anexo 13). Así mismo, se hace del conocimiento de esta H. Comisión que a la fecha, dicha petición por escrito y recibida el mismo día en la oficina de Dirección del Centro Estatal de Control de Confianza, no ha sido respondida, violando claramente mi derecho de petición.

5. Despido injustificado en periodo de lactancia: Finalmente, para culminar todo este abuso sistemático a mi persona y como una forma de represalia a todas mis exigencias por el respeto a mis derechos humanos antes mencionados y mi condición de mujer en estado de vulnerabilidad y en pleno estado de lactancia (anexo 14), nuevamente violentando toda normativa de protección a la maternidad en la legislación federal e incluso contraviniendo nuevamente acuerdos internacionales como el convenio 183 en su artículo 8 de la Organización Internacional del Trabajo que a la letra dice:

“Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia”.

Me despidieron el día 15 de febrero del presente año, durante una reunión con un licenciado del departamento de recursos humanos de la Fiscalía General del Estado, “C” y “D”, quien ahí manifestó ser la que solicitaba mi cese. Al preguntar los motivos del despido, se me comunicó que derivaba de aparentes hechos ocurridos cuando “D” fue mi jefa, o sea hechos que no se me dijeron, por lo que los desconozco, irónicamente en casi once años de trabajo y de presentar una trayectoria impecable, la aparente “falta” causa de mi cese proviene a solicitud de “D”, con la cual solo estuve bajo su mando menos de un mes (octubre-noviembre 2018).

Cabe mencionar que, durante toda mi trayectoria laboral, nunca me hice acreedora a ningún tipo de sanción administrativa, caso contrario presenté las mejores credenciales (totalmente acreditable). Así mismo al querer conocer las razones específicas, se me comunicó que éstas aún estaban por redactarse y que se me darían a conocer solo con la condición de que firmara en ese momento un acta, o que firmara mi renuncia voluntaria, a lo cual finalmente no accedí. Hago hincapié en que durante todo el año 2018, 2019,

² Instituto Chihuahuense de Salud.

2020 y lo que va del 2021, en ningún momento se me hizo algún señalamiento sobre tales hechos.

Señalo la tesis III.3º.T.23 L (10ª.), emitida en la Décima Época por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, contenido en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, Pág. 2271.

“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 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, pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que los 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 a la cesación de las actividades de la empresa, entre otras”.

Por todo lo anterior expuesto, solicito su intervención ya que por la índole de las afectaciones a mis derechos humanos antes descritas, esta H. Comisión es la institución idónea para conocer del asunto. Sin más y con el deseo de que se quede un precedente que apoye a la eliminación futura de discriminación a la mujer en estado de vulnerabilidad en el trabajo entre otras, presento mi queja...”. (Sic).

2. En fecha 29 de abril de 2021, se recibió el informe de la autoridad signado por el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos, de la Fiscalía

Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, el cual contiene lo siguiente:

“... 1.2. Antecedentes del asunto.

De acuerdo con la información recibida por parte de la Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación a través del Centro Estatal de Control de Confianza (C3), así como de la Dirección de Recursos Humanos de la Fiscalía General del Estado, relativa a la queja interpuesta por “A”, por hechos que considera violatorios de sus derechos humanos, se informan las actuaciones realizadas por la autoridad, y de igual manera se brinda respuesta a los cuestionamientos planteados por parte del Visitador:

1. La Directora del Centro Estatal de Control de Confianza, de la Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación, informó mediante oficio que durante su administración el centro siempre se ha caracterizado, por promover la formación profesional, especialización y capacitación tanto a nivel nacional como extranjero, de todo el personal a su cargo, incluida “A” y cuyos registros obran en el expediente de la quejosa, lo que demuestra que en ningún momento fue víctima de discriminación por parte del centro, un claro ejemplo de que no existió discriminación laboral o por razones de género, es que se le brindó el apoyo necesario y autorización para cursar la maestría de Derechos Humanos y Perspectiva de Género, así como su participación en diversos cursos, adicionalmente se le brindó todo el apoyo para la acreditación y trámite de titulación de la especialidad en poligrafía; en relación con la manifestación realizada por la quejosa sobre el cambio de puesto sin razón justificable, la directora enfatiza que en el área a cargo de “A” y bajo supervisión directa trabajaba su hermana y su esposo, quienes gozaban de un trato privilegiado el cual desconocía y que se hizo evidente mediante un oficio, signado por la Jefa de Departamento del Área de Nóminas, donde le señala de encubrir retardos para favorecer a su hermana, con el fin de que no se viera afectada con un descuento. Derivado de dicho incidente, la enlace administrativo le informó que este tipo de eventos era una práctica común, por lo que le solicitó una estadística de incidencias del periodo 2017 a 2018, en la cual, se puede apreciar que tanto su esposo como su hermana fueron favorecidos con incidencias para evitar descuentos, mostrando una clara diferencia con el resto del equipo de trabajo; así mismo la quejosa como coordinadora de área, era responsable de gestionar los trámites para la obtención del grado de

especialidad en poligrafía por parte del CNI,³ proceso que a nivel nacional fue escalonado y se otorgaban pocos espacios, favoreciendo de nueva cuenta a su esposo, y a su hermana, para ser de los primeros en obtener dicho grado.

Derivado de estos hechos y con el objeto de evitar actos de favoritismo en el área, se vio en la necesidad de pedirle a “A” que siguiera colaborando de forma proactiva y propositiva en este centro, con funciones de evaluadora. Como respuesta, la quejosa admite haber incurrido en favoritismo hacia sus familiares, acepta el cambio y propone para sustituirla a “D”.

2. Resulta de suma importancia precisar que, durante el proceso de entrega recepción a la nueva coordinadora, en el periodo comprendido entre octubre y noviembre de 2018, se identificaron diversas irregularidades como son: la manipulación de resultados y registros, omisión de información en reportes, adulteración de gráficos, favorecer resultados, venta de servicios y de cosméticos, así como adiestrar haciendo prácticas a su esposo para la manipulación del polígrafo con vista a su evaluación de permanencia, de igual manera ignoraban instrucciones y agredieron de forma reiterada a la coordinadora y supervisora designadas. Por lo anterior, y con la intención de mediar e iniciar un proceso de investigación sobre hallazgos descritos, se tomó la decisión de comisionar a “A” como entrevistadora al Área de Investigación Socioeconómica, resaltando que para el desarrollo de sus funciones en el Área de Investigación Socioeconómica se le dio, como a todo personal de nuevo ingreso, una inducción al puesto y acompañamiento por parte de los supervisores. Es preciso aclarar que la capacitación oficial en materia de investigación socioeconómica es impartida por el CNCA,⁴ por lo que este centro está sujeto al otorgamiento de espacios y fechas por esta instancia, por lo que todos los servidores públicos tienen que esperar la apertura de la convocatoria para participar en dichas capacitaciones.

3. En relación con el cambio de un área a otra, es necesario precisar que el Departamento de Servicios de Integración, tiene a su cargo las coordinaciones de poligrafía, investigación socioeconómica, integración y archivo, por lo que todos los cambios que refiere, fueron dentro del mismo departamento.

4. Así mismo, aclara que en su calidad de servidora pública, mujer y madre de familia, siempre ha apoyado la maternidad en cualquiera de sus etapas, refiriendo que el centro cuenta con una plantilla de 109 personas, de las cuales más de la mitad son mujeres, y el 20% han sido madres durante su gestión,

³ Centro Nacional de Inteligencia.

⁴ Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

lo que demuestra que reconoce el impacto y la importancia de las mujeres en el quehacer profesional.

5. Ahora bien, en relación con el escrito del 04 de octubre de 2019, que presenta “A” a la Dirección, en el que se queja de una mayor carga laboral y de no respetarle el horario especial por lactancia, cabe resaltar que reportó dicha irregularidad hasta cuatro días después de finalizado su periodo de lactancia (12 de junio al 30 de septiembre de 2019), lo cual imposibilitó actuar de manera oportuna. Sin embargo, mediante oficio FGE-22S.1.2/1.1/05853/2019, se le comunicó a la quejosa, las acciones a implementar para subsanar los inconvenientes ocasionados, relacionado con este tema en particular y se solicitó mediante oficio al Coordinador del Área de Investigación Socioeconómica un informe a la brevedad y desglose de las observaciones contenidas en la queja mencionada, por lo que el coordinador informó que en realidad la quejosa realizó una carga de trabajo menor al resto de los evaluadores y que en referencia al horario de lactancia, éste fue gestionado y tramitado por la propia quejosa ante las instancias administrativas correspondientes; es importante referir que no solo se promovió se resarcieran los daños, sino que se motivó la conciliación, y se instruyó a “E” ofreciera una disculpa e implementara acciones preventivas y correctivas.

6. Derivado de la pandemia por la COVID-19, se han establecido diversas acciones para garantizar la salud de las y los servidores públicos, adaptándose y actuando en consecuencia de las instrucciones del Gobierno del Estado, (sic) los cambios de semáforo y actividades permitidas durante los mismos, que hasta la fecha cambian día con día, evidencia de ello es que este centro ha gastado un total de \$446,617.63 en materiales de limpieza, sanitización, mascarillas, caretas. Así mismo, se implementaron diversas acciones como suspensión de labores, guardias rotativas, trabajo en casa, regreso escalonado, disminución de carga operativa, entre otros y con la intención de implementar los protocolos de protección a personas en estado de vulnerabilidad (adultos mayores, embarazadas y en estado de lactancia) a “A” se le asignaron actividades de investigación de fuentes abiertas para trabajar desde la comodidad y seguridad de su hogar, mismas que no requieren capacitación y que en ocasiones se realizaron en equipo, y de las cuales todo el personal en este supuesto participó con cargas equitativas de trabajo. Referente a las capacitaciones realizadas vía Zoom, es importante resaltar que todo el personal que se encontraba realizando trabajo en casa, como medida de protección ante la contingencia sanitaria, participó como

ponente y espectador de éstas y la calendarización de los talleres, se emitió el 31 de julio de 2020 y la quejosa participó el día 03 de agosto de 2020, por lo que la notificación no pudo ser de un día para otro; así mismo, las fechas y los temas de las ponencias fueron sorteadas y asignadas de forma aleatoria. Durante las mismas, los ponentes determinaron el cronograma de trabajo y establecieron los horarios de receso y formato del mismo. Dichas actividades tuvieron verificativo de 10:00 a 14:00 horas., horario que corresponde a la jornada laboral.

7. En relación con la manifestación sobre el cambio de compensación, refiere que la misma es una gratificación económica adicional al sueldo la cual se otorga en congruencia con las funciones que desempeñan los servidores públicos de conformidad con el artículo 93 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

8. Sobre los hechos de discriminación y aislamiento que la quejosa refiere, tuvieron verificativo el día 02 de febrero de 2021 (Día de la Candelaria), informa que por razones de la contingencia sanitaria no hubo convivencia, por lo cual se desconocen los actos de discriminación y aislamiento de los que hace referencia y me permito informar que dicha actividad se limitó a acudir durante la jornada de trabajo por un refrigerio (tamal) siendo el enlace administrativo quien invitó a subir a la quejosa por el mismo.

9. En relación con el escrito de fecha 15 de julio de 2020, interpuesto por “A”, en contra de “E”, el día 16 de julio de 2020, se le recibió en la oficina, para tratar una solución, verificando punto por punto y de la cual acordamos de manera conjunta reportara directamente a la licenciada “C”, lo que consta mediante oficio, asignándole trabajo en casa, no volviéndose a presentar hasta el día 15 de diciembre de 2020, cuando se reincorpora al mismo departamento por el término de su incapacidad, posteriormente el 16 de diciembre de 2020, inició su periodo vacacional finalizando el 04 de enero de 2021.

10. En relación con la mención sobre recibir un trato desigual durante su embarazo, al existir otra mujer embarazada en el centro, a la cual, si se le permitía trabajar desde casa, la servidora pública a la que hace referencia la quejosa presentó incapacidad médica por parte del ICHISAL, por lo que se le invitó a “A” a asistir a su unidad médica.

11. Resulta de suma importancia informar algunas de los causales que motivaron al cese de “A”, en los que destacan abuso y pérdida de confianza, al gestionar incidencias laborales para evitar descuentos a su esposo y su

hermana, favorecer la obtención de las cédulas de la especialidad a los familiares ya citados, así como menos carga de trabajo corroborado con la información proporcionada por el Área de Tecnologías de la Información sobre la estadística de evaluaciones poligráficas, en donde es evidente el favoritismo a su hermana y esposo en el otorgamiento de menor carga operativa y mayores días de descanso, de igual manera entrega incompleta de equipo poligráfico por parte de la quejosa a “D” al momento de la entrega recepción del área, y lo más grave por lo sensible y trascendente, sería los expedientes manipulados y/o duplicados, así como discrepancias en la información entre expedientes físicos y digitales.

12. Es por lo anterior, que se solicitó al maestro “H” el control de calidad de los citados expedientes bajo los estándares de la American Polygraph Association (APA) y la (ASTM),⁵ mismo que emite dictamen técnico de ambos expedientes donde ratifica que los resultados emitidos en los reportes de evaluación no concuerdan con los resultados obtenidos en el análisis de la prueba, por lo que los resultados obtenidos tanto por el poligrafista que conduce la prueba como por el supervisor que la avala, concluye que los resultados no deberán ser aceptados ni utilizados en la toma de decisiones por una falta de congruencia entre los resultados del análisis de las gráficas y el resultado de la prueba, adicional a ello, se solicita a los evaluadores que participaron de dichas evaluaciones informen el sustento bajo el cual se emitió dicho diagnóstico, donde expresan haber sido instruidos por la quejosa para la emisión de los mismos.

13. Por último y no menos importante, es que vulneró el contrato de confidencialidad que firman todos los servidores públicos adscritos a ese centro, ya que “A”, presentó para obtención del grado de maestra en derechos humanos y perspectiva de género, un proyecto de investigación denominado “El polígrafo como prueba pericial”, lo que atenta contra la cláusula 1°, 2ª y 4ª de dicho contrato. La cláusula 4ª del contrato de confidencialidad a la letra dice: “se obliga (...) a no transmitir, divulgar o proporcionar información (...) a cualquier persona (...) por cualquier medio, aun cuando se trate de incluirla en otros documentos como estudios, reportes, propuestas u ofertas (...) por ningún motivo a terceras personas (...) que no hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Fiscalía, conforme a lo previsto en el presente contrato”; derivado de todo lo antes expuesto se desprenden las actas de fecha 15 de febrero de 2021, en las cuales se concluyó la relación laboral.

⁵ American Society for Testing and Materials.

14. Ahora bien, en relación con las interrogantes planteadas por el Visitador se da puntual respuesta a cada una de ellas, mismas que son descritas en el oficio de respuesta el cual se anexa al presente.

15. En este mismo orden de ideas, y en relación con la solicitud de informes diferenciados de “E”, Coordinador del Área de Investigación Socioeconómica y de “D”, Coordinadora del Área de Poligrafía, se realiza dicha petición mediante diversos oficios en los que esencialmente se refiere lo siguiente:

16. El Coordinador del Área de Investigación Socioeconómica, refiere que en fecha 09 de noviembre de 2018, se le instruyó a la hoy quejosa estar bajo su cargo para la asignación de nuevas funciones como Evaluadora Socioeconómica, por lo que ese mismo día se presentó en su oficina, donde le explicó la operatividad que debía seguir; cabe mencionar, que las actividades encomendadas eran similares a las realizadas por una evaluadora poligráfica y que su capacitación estaba sujeta a la calendarización que emita el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, es importante resaltar que en ningún momento se le presionó para el desempeño de sus funciones ya que la carga operativa se distribuye de forma equitativa.

17. En relación con la queja interpuesta por “A”, de fecha 15 de julio de 2020, presentada a la Dirección del Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza, el día 16 de julio de 2020, se tuvo reunión con su titular, quien le hizo de conocimiento los actos en los que se le señalaba por abusos de desigualdad laboral y género, actos que negó, pues la quejosa no contaba con fundamento alguno, ya que derivado de la queja interpuesta con anterioridad el día 04 de octubre de 2019, el superior inmediato de la quejosa era su supervisor, por lo que a partir de esa fecha todos los asuntos laborales y administrativos eran atendidos directamente por él; en lo relativo a la manifestación de la quejosa por actos de molestia, hostigamiento laboral, condiciones inadecuadas de trabajo y discriminación bajo la clara situación de vulnerabilidad de siete meses de embarazo; es importante hacer del conocimiento que derivado de la queja interpuesta con anterioridad el día 04 de octubre de 2019, por parte de la quejosa, se asignó un superior inmediato por lo que todas y cada una de las actividades, así como cuestiones administrativas y demás las trataba directamente con él.

18. Por su parte la Coordinadora del Área de Poligrafía, refiere que el 15 de octubre de 2018, fue designada como Coordinadora, informando que en ningún momento la hoy quejosa fue sometida a actos de discriminación laboral; sin embargo, durante el tiempo que estuvo a cargo, su

comportamiento, desempeño y trato, así como el de su esposo y el de su hermana, hacia ella y con algunos de sus compañeros fue reacio, toda vez que lejos de promoverse con actitud colaborada se tornó hostil, ya que ella continuaba dando indicaciones que no le correspondían y designando funciones a sus familiares y amigos; dividiendo el equipo y no siguiendo indicaciones, rebatiendo la nueva forma de organización, encarándola constantemente por su nuevo cargo y generándo conflictos hacia las personas que se les designaron nuevas funciones, actitud que se fue incrementando debido a que al paso de los días se detectaron irregularidades durante su cargo como coordinadora, información que fue corroborada por los colaboradores y quienes por temor a represalias no lo notificaron antes; tal es el caso de que acondicionó un cubículo de evaluación como oficina para la venta de cable satelital, lo cual consta mediante tarjetas informativas.

19. En relación con los actos de discriminación que señala la quejosa en su contra, refiere que son totalmente falsos, ya que en ningún momento instruyó a los colaboradores a que no le dirigieran la palabra como ella lo refiere ni tampoco difamó su persona.

20. Ahora bien, sobre el despido de la quejosa, señala puntualmente que tiene soporte derivado de las irregularidades detectadas, anteriormente descritas y plasmadas en acta de hechos de fecha 31 de octubre de 2018, referentes a la manipulación de diagnósticos, incongruencia de emisión de resultados con la evidencia técnica obtenida, existencia de expedientes con reportes duplicados e incongruencias entre el expediente físico y digital, alteración y/o manipulación de estadísticas proporcionadas al Centro Nacional de Certificación y Acreditación; señala que se solicitó la colaboración de un tercero experto en la materia, con el fin de contar con una opinión imparcial, siendo el maestro "H" el control de calidad de los citados expedientes bajo los estándares de la American Polygraph Association (APA) y la ASTM, quien es Examinador Poligráfico con Certificación Internacional desde 1993, director de la Escuela Poligráfica con acreditación de la APA, Expresidente y miembro vitalicio de la Asociación Internacional de Poligrafía AIPP, CEO de IPSC y quien cuenta con más de 20 años de experiencia y quien emite dictamen técnico de ambos expedientes donde ratifica y concluye que los resultados emitidos en los reportes de evaluación no concuerdan con los resultados obtenidos en el análisis de la prueba, por lo que los resultados obtenidos por el poligrafista que conduce la prueba tanto como supervisor que la avala, no deberán ser aceptados ni utilizados en la toma de decisiones por una falta de congruencia entre los resultados del análisis de las gráficas y el resultado de

la prueba. Adicional a ello, los evaluadores que participaron de dichas evaluaciones informan haber sido instruidos por "A" para la emisión de los mismos.

21. Además de hacer mal uso de las instalaciones y utilizar su área de trabajo y recursos de la institución para realizar la venta de servicios de televisión de paga durante la jornada laboral.

22. Así mismo, la falta de evidencia física de algunos de los bienes que estuvieron bajo el resguardo de la quejosa y de los cuales no hizo alusión en el acta de entrega-recepción.

23. Por último, es necesario precisar que el Director de Recursos Humanos de la Fiscalía General del Estado, refiere que la hoy quejosa, comenzó su relación laboral el día 01 de julio de 2010, como poligrafista, plaza en la que permaneció hasta su terminación el 15 de febrero de 2021, informando que obra registro del cese administrativo al que fue sujeta "A", llevado a cabo mediante los lineamientos laboral burocráticos vigentes en el Estado, iniciándose el procedimiento procesal ante la autoridad competente, realizando mediante escrito presentado por la Dirección General Jurídica de la Fiscalía General del Estado, donde refiere que el día 15 de febrero de 2021, se reunieron en las oficinas que ocupa el Centro Estatal de Control de Confianza, con la finalidad de levantar un acta administrativa a la quejosa, haciéndole saber las causas de la rescisión de su contrato por causas imputables a la misma, por los hechos y actos contenidos en las fracciones VI, VIII y X del artículo 108 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, encuadrándose la hipótesis que establece dicho artículo, donde refiere que los trabajadores podrán ser cesados o despedidos por causas justificadas, por faltas de probidad u honradez; es necesario destacar que en el levantamiento de la referida acta administrativa se encontraba presente "A", pues fue dentro de su horario laboral, con el fin de no violentar su garantía de audiencia.

24. Así mismo, a fin de que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos cuente con los elementos suficientes de convicción, se adjunta al presente informe la siguiente documentación de carácter confidencial, apegándose a los términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, y del Artículo 73° de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos:

* Oficio FGE-22S.1.2/1.1/01324/2021, donde se proporciona una narrativa amplia de los hechos, así como respuesta a los nueve cuestionamientos

realizados por el Visitador, mismo que consta de 5 folios en original (dicho oficio consta de 27 anexos).

* Oficio FGE-22S.1.2/1.1/01439/2021, donde se proporciona informe diferenciado de los hechos, así como respuesta a los nueve cuestionamientos realizados por el Visitador, mismo que consta de 2 folios en original (dicho oficio consta de 5 anexos).

* Oficio FGE-22S.1.2/1.1/01438/2021, donde se proporciona informe diferenciado de los hechos, así como respuesta a los nueve cuestionamientos realizados por el Visitador, así como dictamen pericial realizado a diversos expedientes, mismo que consta de 3 folios en original (dicho oficio consta de 12 anexos).

* Oficio FGE/DRH/JUR-781/2021, donde se establece el cese de la quejosa, así como las causales y el procedimiento que se instaura, mismo que consta de 1 folio en original, anexando el escrito de inicio para el cese, así como la notificación del mismo, que consta de 3 folios en copia simple.

Tomando en consideración que los anexos a los que se hace alusión en los párrafos que anteceden y como petición formal realizada por la Dirección del Centro Estatal de Control de Confianza, donde, solicita que la información sea clasificada como reservada y/o confidencial, de conformidad al artículo 8 fracciones XVII y XX, 124 fracciones I y IV y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua; lo anterior, para salvaguardar la identidad de terceros, así mismo, que no esté disponible dentro del expediente ya que la información tiene el carácter de reservada, por lo que una vez que hayan sido valoradas las constancias, sean devueltas a esta Institución, le informamos que el anexo marcado con el número 21 del oficio FGE-22S.1.2/1.1/01324/2021, así como el anexo marcado con el número 8 del oficio FGE-22S.1.2/1.1/01438/2021, estarán en su total disposición dentro de las instalaciones que ocupa esta Unidad Administrativa, con el fin de dar seguridad a la información sensible que contienen los mismos.

(...)

III. Conclusiones

A partir del análisis de los hechos motivo de la queja, de los antecedentes del asunto y de las actuaciones realizadas por la autoridad, de conformidad con las premisas normativas aplicables al caso en estudio, tenemos que, por parte del Centro Estatal de Confianza, en todo momento se ha actuado conforme a

derecho y en total apego y respeto no sólo por los derechos humanos, sino también con el fin de tratar de dirimir y realizar las investigaciones pertinentes, sobre las diversas situaciones planteadas por la quejosa y por la información proporcionada por los colaboradores del área, el enlace administrativo y la Dirección de Recursos Humanos, pues siendo el encargado de velar por la valoración y capacidades de desempeño del personal, no solo de la Fiscalía General del Estado sino de todas las instituciones que brindan seguridad pública, su deber de lealtad y objetividad sobre las conductas de los servidores públicos, se vieron en la necesidad de tomar medidas en cuanto a la relación laboral que guardaba “A” y la propia institución, pues con pruebas contundentes hacen ver las diversas anomalías que se realizaron durante la coordinación de la quejosa en el Área de Poligrafía.

Es decir, esta información proporcionada por la Directora del Centro Estatal de Control de Confianza, nos deja ver que su actuar hacia la hoy quejosa, siempre fue con respaldo y con pleno conocimiento de la misma, es más que claro y evidente que en cada cambio realizado dentro de la misma área de trabajo, se le explicaban las circunstancias y en relación con sus peticiones por escrito, se denota la atención así como el respaldo hacia el personal para escucharlos y hacerlos sentir en confianza, al grado que la misma “A”, ofreció como su reemplazo a la actual coordinadora, de la cual también se adolece en su escrito de queja, resultado incongruente el hecho de que si propone a “D”, también sintiera ataques por la misma; sin embargo no son ataques o discriminación alguna o violación al derecho al trabajo, mucho menos violencia contra la mujer, pues “D”, empezó a destapar todas las situaciones y acciones que había realizado la quejosa con el fin de llevar beneficios personales como ventas dentro de la institución, situación que de conformidad con la normatividad que regula el servicio público es incorrecta y la más grave, la aprobación de evaluaciones poligráficas de algunos servidores públicos que no contaban con la condición suficiente para ser acreditados, tal como hace referencia el maestro “H”, siendo un especialista en la materia y con múltiples reconocimientos, quien corrobora que por lo menos los expedientes analizados no son concordantes con el resultado arrojado; en este sentido, es importante destacar que es un tercero que brinda apoyo al realizar el análisis correspondiente y por último y no menos importante, la clara violación al acuerdo de confidencialidad, del cual al momento de ingresar al centro la quejosa se hizo parte y lo quebrantó al momento de usar dichos conocimientos para aprobar su tesis de grado para maestría, situación que a la fecha no ha

sido proporcionada por la misma y siendo requerida por el Instituto Estatal de Seguridad Pública.

Ahora bien, en relación con los hechos que refiere haber pasado, bajo la Coordinación del Área de Investigación Socioeconómica, se precisa que se le instruyó a la hoy quejosa, donde le explicó la operatividad que debía seguir, mencionado, que las actividades encomendadas eran similares a las realizadas por una evaluadora poligráfica y que su capacitación estaba sujeta a la calendarización emitida por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, es importante resaltar que en ningún momento se le presionó para el desempeño de sus funciones ya que la carga operativa se distribuye de forma equitativa y por motivo de un escrito que presentó ante la Dirección del Centro, se le designó un supervisor con el fin de tratar de manera personalizada cualquier situación que se le presentara a "A", logrando advertir de nueva cuenta, el interés de cada uno de los colaboradores del centro, por parte de Dirección y del resto del personal, con el fin de salvaguardar no sólo sus necesidades, también sus derechos humanos.

Aunado a los anteriores hechos y actuando conforme a derecho y el más estricto apego a los derechos humanos, la Dirección de Recursos Humanos, siendo la unidad responsable de la administración tanto material como humana, se vio en la necesidad de iniciar el cese administrativo de "A", llevado a cabo mediante los lineamientos laborales burocráticos vigentes en el Estado, iniciándose el procedimiento procesal ante la autoridad competente, realizando mediante escrito presentado por la Dirección General Jurídica de la Fiscalía General del Estado, donde refiere que el día 15 de febrero de 2021, se reunieron en las oficinas que ocupa el Centro Estatal de Control de Confianza, con la finalidad de levantar un acta administrativa a la quejosa, haciéndole saber las causas de la rescisión de su contrato por causas imputables a la misma, por los hechos y actos cometidos en las fracciones VI, VIII y X del artículo 108 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua, encuadrándose la hipótesis que establece dicho artículo, donde refiere que los trabajadores podrán ser cesados o despedidos por causas justificadas, por faltas de probidad u honradez; es necesario destacar que en el levantamiento de la referida acta administrativa se encontraba presente "A", pues fue dentro de su horario laboral, con el fin de no violentar su garantía de audiencia.

Resulta importante resaltar que las situaciones que orillaron al cese de "A", son contundentes, pues son claras las irregularidades realizadas por la misma, como el hecho de que su principal función era velar por la aprobación del personal de las instituciones de seguridad pública, mismo que se vio

totalmente quebrantado con su actuar al acreditar personal que no reunía las características necesarias según los resultados de las pruebas de poligrafía, circunstancia que coloca en grave peligro no sólo a esta institución, sino a toda la sociedad, al encontrarse laborando en instituciones de seguridad pública personas no aptas para dicha función, así como violentar el contrato de confidencialidad y utilizar su área de trabajo para beneficios personales, sin dejar de lado la clara preferencia y favoritismo hacia sus familiares, mismos que laboraban bajo su subordinación, por lo que la viabilidad del cese, se encuentra fuertemente respaldada, pues incluso la tesis aludida en el rubro de premisas normativas, refiere 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; quedando, sin lugar a dudas, acreditada la gravedad de las irregularidades en las que incurrió “A”...”. (Sic).

3. En virtud de lo anterior, este organismo protector de los derechos humanos realizó diversas diligencias con la finalidad de allegarse de las siguientes:

II. EVIDENCIAS:

4. Escrito de queja presentado por “A” en fecha 23 de febrero de 2021, cuyo contenido quedó debidamente transcrito en el párrafo número 1 del apartado de antecedentes de la presente resolución. A dicho escrito, se anexaron los siguientes documentos en copia simple:

4.1. Documento expedido por “I”, en su carácter de Enlace Administrativo del Centro Estatal de Control de Confianza y dirigido al Instituto Estatal de Seguridad Pública de la Fiscalía General del Estado, de fecha 08 de enero de 2019, en el cual consta que “A” ocupó el puesto de poligrafista con sueldo base mensual de \$12,540.00.

4.2. Nombramiento identificado como CCC/DG/386/2013 de fecha 06 de junio de 2013, emitido por la licenciada “J”, entonces Directora del Centro Estatal de Confianza, en el que se designó a “A” como Coordinadora del Área de Poligrafía.

4.3. Oficio número CCC/DG/04155/2018 de fecha 09 de noviembre de 2018, suscrito por “B”, a través del cual se le comunicó a la quejosa que estaría

comisionada al Área de Investigación Socioeconómica, debiendo incorporarse el día 13 de noviembre de 2018 e instruyendo a que se hiciera entrega de los asuntos pendientes y que tuviera bajo su responsabilidad a “D”.

4.4. Diploma de Especialidad en Poligrafía otorgado a la impetrante por parte del Centro de Investigación y Seguridad Nacional de fecha 23 de febrero de 2018.

4.5 Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/02964/2020 de fecha 15 de julio de 2020, mediante el cual “B” comunicó a “A” que debería presentarse con “C”, Jefa del Departamento de Servicios de Integración, a fin de que se le asignaran nuevas funciones a partir del 16 de julio de 2020.

4.6. Tarjeta informativa identificada como FGE-22S.1.2/1.1/099/2021 de fecha 15 de enero de 2021, emitida por “C”, sobre el cambio de funciones de “A” como encargada del Área de Archivo, las cuales son detalladas, dicha asignación fue efectuada desde el 11 de enero de 2021.

4.7. Cheque de la institución bancaria BBVA Bancomer a nombre de la quejosa, con número de folio 0114636, de fecha 20 de agosto de 2018, por un monto de \$14,630.00 pesos; así como dos talones de pago, de fechas 20 de septiembre de 2019 por \$12,540.00 pesos; y 20 de octubre de 2020 por \$8,670.00 pesos.

4.8. Escrito firmado por “A” y dirigido a “B”, con fecha de recepción del 04 de octubre de 2019, mediante el cual, la quejosa expuso una serie de inconformidades en relación con su situación laboral, mientras estuvo adscrita al Área de Investigación Socioeconómica, debido a que no se le respetaba su horario de lactancia y se le asignaba carga de trabajo de tres evaluaciones en un solo día.g

4.9. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/05853/2019 del 11 de octubre de 2019, por medio del cual se dio respuesta a “A” respecto al escrito mencionado en el párrafo que antecede, indicando “B” que se le restituiría el tiempo faltante a la lactancia, habiéndose acondicionado un área para tal fin; que se solicitó a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y al Centro de Capacitación y Desarrollo del Estado, la capacitación y sensibilización en los temas de derechos humanos y equidad de género para el personal del centro; indicando que su carga de trabajo fue menor que la del resto de sus compañeros y que

se giró instrucción a “E” para ofrecerle una disculpa por los inconvenientes ocasionados hacia su persona. A dicho oficio se anexó como evidencia:

4.9.1. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/05844/2019 de fecha 11 de octubre de 2019, mediante el cual “B” solicitó al Presidente de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se impartiera una capacitación referente a los temas de derechos humanos y equidad de género.

4.9.2. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/05845/2019, de fecha 11 de octubre de 2019, por el que “B” solicitó a la jefa del Centro de Capacitación y Desarrollo, se impartiera una capacitación referente a los temas de derechos humanos y equidad de género.

4.9.3. Circular 10, del día 11 de octubre de 2019, a través de la cual “B” informó a las jefaturas de departamentos y coordinaciones de áreas del C3,⁶ la habilitación de una sala de lactancia en el centro referido.

4.9.4. Tabla de distribución de evaluaciones de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2019.

4.10. Captura de pantalla de la aplicación denominada WhatsApp, de la que se advierte la creación del grupo “Todo C3” el 24 de julio de 2020, añadiendo a la quejosa el 31 de julio de ese mismo año.

4.11. Escrito signado por la quejosa, el cual fue presentado a “B” el día 15 de julio de 2020, en el que expuso la inconformidad ante el hecho de regresar a sus labores de manera presencial, en virtud de la pandemia por COVID-19 y el embarazo de alto riesgo de siete meses que presentaba, al que anexó:

4.11.1. Medidas higiénico dietéticas emitidas por la doctora Emideth Nohemí Zaizán Estrada, médica cirujana del Instituto Chihuahuense de Salud, de fecha 17 de junio de 2020, en las cuales se hizo constar que “A” contaba con antecedentes de hipotiroidismo, insuficiencia venosa crónica y embarazo de 24-25 SDG por ultrasonido, además de estar en tratamiento, por lo que se le consideraba población vulnerable para la

⁶ Centro de Control de Confianza.

contingencia por COVID-19, sugiriendo valorar la necesidad de ausentarse de laborar para evitar contagios.

4.11.2. Oficio número FGE-22S.1.2/1.3/01338/2020 de fecha 01 de abril de 2020, a través del cual “E” informó a “A” sus funciones a partir del día 01 de abril de 2020, fecha en la que finalizó su incapacidad, hasta que terminara la contingencia.

4.11.3. Documento suscrito por la doctora Soledad Bernal López, de fecha 15 de julio de 2020, en el cual recomendó que “A” trabajara desde el hogar en virtud de su embarazo de alto riesgo y dada la contingencia por COVID-19.

4.11.4. Incapacidad de fecha 26 de febrero de 2020, por siete días a partir del 27 de febrero de 2020, emitida a favor de “A” por el doctor Misael Padilla Molina, médico del Instituto Chihuahuense de Salud.

4.11.5. Incapacidad de fecha 05 de marzo de 2020, por tres días a partir de esa fecha, emitida a favor de “A” por el doctor Misael Padilla Molina, médico del Instituto Chihuahuense de Salud.

4.11.6. Incapacidad por maternidad emitida el 14 de febrero de 2019, a “A” por ciento cuatro días a partir del 28 de febrero de 2019, suscrita por el doctor Kevin Guadalupe Aguirre Castro, médico del Instituto Chihuahuense de Salud.

4.12. Acta de nacimiento a nombre de “K”, hijo de la quejosa y de “L”, asentándose como fecha del nacimiento el 15 de septiembre de 2020.

5. Acta circunstanciada de fecha 22 de marzo de 2021, elaborada por el licenciado Eddie Fernández Mancinas, entonces Visitador encargado de la investigación, mediante la cual estableció contacto con la quejosa a fin de hacerle saber que la autoridad proponía realizar una reunión conciliatoria, a lo que “A” indicó que tenía que pensar su decisión.

6. Oficio número FGE-18S.1/1/689/2021, recibido en este organismo el 29 de abril de 2021, por el que el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y

Desaparición Forzada, rindió el informe de ley, cuyo contenido se encuentra transcrito en el punto número 2 del apartado de antecedentes de la presente resolución, al que se acompañó la siguiente documentación:

6.1. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/01324/2021, de fecha 30 de marzo de 2021, mediante el cual, “B”, presentó informe sobre los hechos materia de la queja, anexando los siguientes documentos:

6.1.1. Constancia de acreditación al Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Chihuahua, emitida por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con vigencia del 02 de octubre de 2020 al 02 de octubre de 2022.

6.1.2. Estadística de capacitaciones del Centro Estatal de Control de Confianza, durante el periodo de 2017 a 2021, en la que se destaca que la quejosa participó en 02 de 62.

6.1.3. Oficio sin número de fecha 13 de septiembre de 2018, por el cual la entonces Directora del Centro Estatal de Control de Confianza, autorizó la comisión de viáticos para “A” a efecto de realizar el trámite de titulación como poligrafista en Ciudad de México, así como recibo de pasajes y viáticos, informe de actividades y certificación de la comisión.

6.1.4. Oficio número CCC/DG/1144/2017, de fecha 02 de agosto de 2017, dirigido al Instituto Estatal de Seguridad Pública, a través del cual “B” autorizó a “A” la asistencia a las clases de la maestría en derechos humanos y perspectiva de género, así como la convocatoria respectiva.

6.1.5. Oficios identificados como SESNSP/CNCA/001563/2020, SESNSP/CNCA/001560/2020, SESNSP/CNCA/001559/2020, SESNSP/CNCA/001558/2020, SESNSP/CNCA/001557/2020 y SESNSP/CNCA/001555/2020, todos de fecha 14 de septiembre de 2020, remitidos por el entonces titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, a través de los cuales, se formularon invitaciones a través de “B” a personal del centro para participar en acciones de homologación a distancia, sin que en ninguno de ellos se plasmara expresamente el nombre de “A”.

6.1.6. Oficios identificados como SG/CC/1537/20, SG/CC/0967/20, SG/CC/1350/19, SG/CC/461/19, SG/CC/528/18 y SG/CC/1328/17, de fechas 22 de diciembre de 2020, 31 de agosto de 2020, 13 de septiembre de 2019, 19 de marzo de 2019, 16 de abril de 2018 y 02 de octubre de 2017, respectivamente, remitidos a “B” en su calidad de Directora del Centro de Control de Confianza del Estado de Chihuahua, por parte de la Secretaría General del Centro Nacional de Inteligencia, a través de los cuales solicitó el apoyo de determinado personal para participar en una capacitación, en los que no se encuentra señalada “A”.

6.1.7. Oficio número FG/DRH/09075/2018 de fecha 27 de septiembre de 2018, en el que “M”, entonces Jefa del Departamento de Control de Nóminas, dio vista a “B”, Directora del Centro Estatal de Control de Confianza, sobre un presunto encubrimiento de retardos de “N”, hermana de “A”.

6.1.8. Documento denominado “Incidencias Poligrafía 2017-2018, coordinación: “A””, donde destacan los nombres de “L” y “N”, con 38 y 28 incidencias, respectivamente.

6.1.9. Reporte de incidencias de “A” en el reloj checador del personal del Centro Estatal de Control de Confianza, de los años 2017 y 2018, del que se advierte que las inasistencias fueron derivadas de participaciones en cursos, operativos, entrega de calificaciones, congreso, evaluación periódica y reunión, todas autorizadas por “B”.

6.1.10. Reporte de incidencias de “L”, esposo de “A”, al reloj checador del personal del Centro Estatal de Control de Confianza, de los años 2017 y 2018, advirtiéndose que derivan de operativos, entrega de notificaciones, asistencia a curso, examen de grado, congestionamiento en carretera, evaluación de permanencia y reposición de gafete, todos autorizados por “B” y la Enlace Administrativa del Centro Estatal de Control de Confianza.

6.1.11. Reporte de incidencias de “N”, hermana de “A”, al reloj checador del personal del Centro Estatal de Control de Confianza y de la Dirección General de Administración y Finanzas, de los años 2017 y 2018, del que se desprende que las inasistencias o retardos fueron con motivo de apoyo, operativos, aplicación de exámenes poligráficos, entrega de

expedientes y oficios, congestión vial en carretera, embotellamiento por accidente, apoyo a archivo, curso de entrevista cognitiva y evaluaciones poligráficas por meta, todas autorizadas por “B”.

6.1.12. Documento denominado “Poligrafistas que por antigüedad tenían derecho a presentar su examen de grado”, que no contiene rúbrica alguna, y que obra una nota que indica que de los ocho poligrafistas, “A” priorizó a “L” y “N” para que presentaran su examen de grado, quienes contaban con una antigüedad menor en comparación con la del resto del personal.

6.1.13. Oficio número SG/CC/1138/2017 de fecha 14 de agosto de 2017, que remitió la Secretaría General del Centro Nacional de Inteligencia en el cual notificó a “B” la fecha para la presentación del examen de grado de “L”, esto es, el 28 de agosto de 2017.

6.1.14. Oficio número SG/CC/1642/2016 de fecha 22 de diciembre de 2016, que remitió la Secretaría General del Centro Nacional de Inteligencia en el cual notificó a “B” la fecha para la presentación del examen de grado de “A”, siendo ésta el 23 de enero de 2017.

6.1.15. Oficio número SG/CC/0167/2018 de fecha 08 de febrero de 2018, que remitió la Secretaría General del Centro Nacional de Inteligencia en el cual notificó a “B” la fecha para la presentación del examen de grado de “N”, la cual tendría verificativo el 07 de marzo de 2018.

6.1.16. Oficio número SG/CC/0796/2018 de fecha 30 de mayo de 2018, que remitió la Secretaría General del Centro Nacional de Inteligencia, mediante el cual, informó a “B”, entonces Directora del Centro Estatal de Control de Confianza, la fecha para que les fueran entregados a “A” y “L” los diplomas que les acreditaran como especialistas en poligrafía.

6.1.17. Oficios de comisión a empleados, específicamente por pasajes y viáticos a fin de que realizaran los trámites de titulación como poligrafistas “A”, “L” y “N”.

6.1.18. Tarjetas informativas elaboradas por “O”, “P” y “Q”, evaluadoras de poligrafía, de fechas 02 de julio de 2018, 05 de marzo de 2018 y 18 de agosto de 2017, que contienen la narración de actos de presunto

acoso laboral por parte de “A”, cuando fungía como Coordinadora del Área de Poligrafía.

6.1.19. Tarjeta informativa del día 02 de noviembre de 2018, dirigida a “D”, en su calidad de Coordinadora del Área de Poligrafía, por parte de “R”, entonces supervisora del Área de Poligrafía, en la que expuso conflictos laborales con “A”.

6.1.20. Tarjeta informativa fechada el 05 de noviembre de 2018, en la que “D” comunicó a “B”, diversos conflictos laborales en el Área de Poligrafía por parte de “A”, “L” y “N”.

6.1.21. Acta de hechos del 31 de octubre de 2018, en la que constan irregularidades en el manejo del área e integración de expedientes poligráficos durante la gestión de “A” como Coordinadora del Área de Poligrafía, misma que fue suscrita por “B”, “C” y “D”.

6.1.22. Tarjeta informativa del día 29 de octubre de 2018, mediante la cual “D” hizo del conocimiento de “B” irregularidades en las que incurrió “A”, cuando fungía como Coordinadora del Área de Poligrafía, al manipular resultados y duplicar un expediente.

6.1.23. Oficio sin número de fecha 19 de octubre de 2018, a través del cual “D” informó a “B”, irregularidades en estadística de productividad, en el que presuntamente se observaron anomalías por parte de “A” y “L”, agregando documental para sustentar dicha afirmación.

6.1.24. Oficio número SESNSP/CNCA/0354/2020 con fecha 19 de febrero de 2020, consistente en una invitación por parte del titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, para el Onceavo Curso-Taller de Inducción de Investigación Económica, dirigida a los titulares/responsables de los centros de evaluación y control de confianza federales y estatales.

6.1.25. Organigrama de la Fiscalía Especializada en Control, Análisis y Evaluación de la Fiscalía General del Estado, relativo al año 2020.

6.1.26. Impresión del 29 de marzo de 2021, cuyo encabezado indica “expediente personal de “A””.

6.1.27. Gráfica de barras correspondiente al porcentaje de embarazos por área desde el año 2017 al año 2021.

6.1.28. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/05727/2019 fechado el 07 de octubre de 2019, por el que “B”, en su carácter de Directora del Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza, solicitó a “E”, Coordinador del Área de Investigación Socioeconómica del Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza, el desglose de las observaciones descritas en el oficio signado por “A”, de fecha 04 de octubre de 2019.

6.1.29. Oficio número FGE-22S.1/1.3/5854/2019, mediante el cual “B” informó a “A”, el 10 de octubre de 2019, la restitución de su derecho de 2 horas diarias, a raíz del horario de lactancia.

6.1.30. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/05853/2019 de fecha 11 de octubre de 2019, a través del cual “B” comunicó a “A”, en contestación a su escrito del 04 de octubre de 2019, que se tomaron medidas para subsanar y garantizar el debido cumplimiento de la normatividad establecida, restituyéndole el tiempo faltante a la lactancia, para lo cual se acondicionó un área destinada al proceso, además de solicitar a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y al Centro de Capacitación y Desarrollo del Estado, la capacitación y sensibilización en los temas de derechos humanos y equidad de género, anexando acuses de recibido y dos copias de la distribución de evaluaciones a las que estuvo sujeta, con carga menor a la de sus compañeros, aunado a que se instruyó a “E” para que le ofreciera una disculpa por los inconvenientes ocasionados.

6.1.31. Oficio número FGE-22s.1.2/1.3/05740/2019, por medio del cual “E”, en calidad de coordinador del Área de Investigación Socioeconómica, remitió a “B” el desglose de las observaciones solicitadas por “A”, en atención a la solicitud precisada en el numeral 6.1.28 de la presente resolución, y anexó documentos que avalan su contenido.

6.1.32. Solicitudes de adquisiciones y órdenes de compra por el Centro Estatal de Control de Confianza en material para hacer frente a la contingencia por COVID-19.

6.1.33. Oficio sin número fechado el 31 de julio de 2020, mediante el cual se emitió a “B”, una propuesta de programación de talleres a distancia, donde “A” aparece como expositora de uno de ellos, con fecha de impartición del 03 de agosto en un horario de las 10:00 a las 14:00 horas, así como documentales en las que constan las personas asistentes.

6.1.34. Impresión de correos electrónicos de fechas 28 de agosto y 02 de septiembre, ambos de 2020, remitidos desde la cuenta de “A” a la dirección de “C”, relacionados con un trabajo conjunto, refiriendo la agraviada en el último de ellos, que al día siguiente era su cita para el tema de su incapacidad por maternidad.

6.1.35. Impresión de correo electrónico de fecha 24 de marzo de 2020, que contiene información del personal susceptible de no presentarse a trabajar en la contingencia por COVID-19, específicamente mujeres embarazadas y aquellas que se encontraban en etapa de lactancia, encontrándose el nombre de “A”.

6.1.36. Impresión de correo electrónico por el que se instruyó enviar en el grupo de “Todo C3”, una invitación para el Día de la Candelaria; así como la captura de la misma en la aplicación de WhatsApp.

6.1.37. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/02964/2020 de fecha 15 de julio de 2020, mediante el cual “B” comunicó a “A” que debía presentarse con “C”, Jefa del Departamento de Servicios de Integración, a fin de que se le asignaran nuevas funciones a partir del 16 de julio de 2020.

6.1.38. Escrito presentado por “A” en fecha 15 de julio de 2020, y dirigido a “B”, en el que expuso la inconformidad ante el hecho de regresar a sus labores de manera presencial, en virtud de la pandemia por COVID-19 y el embarazo de alto riesgo de 7 meses que presentaba.

6.1.39. Medidas higiénico dietéticas emitidas por la doctora Emideth Nohemí Zaizán Estrada, médica cirujana del Instituto Chihuahuense de Salud, de fecha 17 de junio de 2020, mediante las cuales, hizo constar que “A” cuenta con antecedentes de hipotiroidismo, insuficiencia venosa crónica y embarazo de 24-25 SDG por ultrasonido, además de estar en tratamiento, por lo que se le consideraba población vulnerable para la

contingencia por COVID-19, sugiriendo valorar la necesidad de ausentarse de laborar para evitar contagios.

6.1.40. Impresión de criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad que pueden desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades económicas en los centros de trabajo, así como de personas en estado de embarazo en el primer trimestre.

6.1.41. Incapacidad emitida el 16 de julio de 2020 a “R” por siete días derivado de una supervisión de embarazo de alto riesgo, suscrita por la doctora Emideth Nohemí Zaizán Estrada, médica del Instituto Chihuahuense de Salud.

6.1.42. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/828/2021 suscrito por “B”, quien el 22 de febrero de 2021, solicitó al titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, su apoyo para evaluar y certificar la correcta aplicación de los procesos de tres expedientes poligráficos, con el objeto de descartar o ratificar irregularidades.

6.1.43. Oficio número SESNSP/CNCA/0381/2021 de fecha 04 de marzo de 2021, por el que el titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación brindó respuesta al oficio antes descrito, en el sentido de que lo solicitado excede el ámbito de atribuciones conferidas.

6.1.44. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/893/2021 del 26 de febrero de 2021, por el que “B” solicitó a la titular del Centro de Control de Confianza del Centro Nacional de Inteligencia, su apoyo para evaluar y certificar la correcta aplicación de los procesos de tres expedientes poligráficos, con el objeto de descartar o ratificar irregularidades y en caso de detectarlas, indicar en qué parte del proceso se dieron las fallas u omisiones.

6.1.45. Oficio número FGE-22S.1.2/1.3/01422/2021 de fecha 26 de marzo de 2021, en el cual “D”, en su carácter de Coordinadora del Área de Poligrafía, solicitó a “S”, evaluador de poligrafía, un informe derivado de la revisión a un expediente en el que se detectó un resultado incongruente con la evidencia técnica obtenida.

6.1.46. Oficio sin número, de respuesta al punto anterior, signado por “S” en fecha 29 de marzo de 2021, donde refirió que ese tipo de diagnósticos fueron muy frecuentes durante el encargo de “A” como coordinadora.

6.1.47. Oficio número FGE-22S.1.2/1.3/01423/2021, mediante el cual en fecha 26 de marzo de 2021, “D” solicitó a “T” evaluadora de poligrafía, un informe derivado de la revisión a un expediente en el que se detectó un resultado incongruente con la evidencia técnica obtenida.

6.1.48. Oficio sin número, de fecha 29 de marzo de 2021, a través del cual la poligrafista “T” informó a “D”, que el emitir un resultado aprobatorio era una indicación y manejo de la técnica que “A” instruía cuando así lo consideraba pertinente.

6.1.49. Oficio número FGE-22S.1.2/1.3/01430/2021, signado por “D”, a través del cual, en fecha 26 de marzo de 2021, solicitó a “R” —dado que aparece en la base de datos institucional como supervisora—, la descripción de los motivos y/o sustento por los cuales se emitió el diagnóstico que se ha estado refiriendo en los puntos anteriores.

6.1.50. Oficio sin número, suscrito por “R” el 29 de marzo de 2021, en el que comunicó a “D” que en el momento de la emisión del resultado del expediente no ejercía o tuvo designación alguna de funciones de supervisión.

6.1.51. Oficios sin número, mediante los cuales en fecha 22 de febrero de 2019, “D” informó a “B” que la quejosa recibió equipo de poligrafía donado por la Embajada de los Estados Unidos de América, el 13 de noviembre de 2013; sin embargo, al hacer el desglose de lo recibido, el equipo se entregó de manera incompleta, además de no localizar una videocámara marca Panasonic VHS C.

6.1.52. Documento de fecha 11 de octubre de 2018, remitido a “B” e inherente a la entrega oficial del equipo asignado a “A”, con el que desempeñó sus funciones y asignaciones que estuvieron a su cargo como Coordinadora del Área de Poligrafía, mismo que fue recibido por “D”.

6.1.53. Gráficas del número de evaluaciones realizadas durante los años 2017 y 2018, de las cuales se observa una anotación referente a que las asignaciones no fueron de manera equitativa, ya que “L” y “N” cuentan con una carga menor.

6.1.54. Oficio número FGE-8C.2/106/2021 de fecha 29 de marzo de 2021, por el que “U”, entonces Jefe del Departamento de Mantenimiento de Aplicaciones, envió a “B” un reporte desglosado de evaluaciones poligráficas, realizadas por una persona evaluadora del año 2015 al 2018, así como historial de movimientos efectuados a cuatro expedientes.

6.1.55. Oficio número FGE-8C/066/2021, de fecha 04 de marzo de 2021, por el que “U”, entonces Jefe del Departamento de Mantenimiento de Aplicaciones, envió a “B” un reporte desglosado de evaluaciones poligráficas, realizadas por una persona evaluadora del año 2015 al 2018, así como historial de movimientos efectuados a cuatro expedientes.

6.1.56. Contrato de confidencialidad y garantía celebrado entre la Fiscalía General del Estado y “A”, de fecha 01 de enero de 2020.

6.1.57. Oficio número FGE-225.2/4/1/0051/2021 de fecha 22 de marzo de 2021, mediante el cual “V”, entonces Director del Instituto Estatal de Seguridad Pública, remitió a “B” un oficio de autorización de la Secretaría de Educación y Deporte del curso de titulación para las y los alumnos egresados de la maestría en derechos humanos y perspectiva de género, concluida en junio de 2019, entre los cuales se encontraba “A”, refiriendo asimismo, que la quejosa, para la acreditación del curso de obtención de grado, presentó un trabajo de investigación equiparado a la tesina, que ya fue revisada, calificada, autorizada y firmada por el asesor de tesina y titular del curso, misma que fue informada para su registro a la Secretaría de Educación y Deporte.

6.1.58. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1./01214/2021 del 22 de marzo de 2021, por el que “B”, en funciones de Directora del Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza de la Fiscalía General del Estado, solicitó a “V”, entonces Director del Instituto Estatal de Seguridad

Pública, se facilitara constancia de registro y copia de la tesina de “A”, con la finalidad de acreditar el grado de la maestría cursada.

6.1.59. Oficio número FGE-225.2/4/1/0056/2021, fechado el 05 de abril de 2021, mediante el cual “V”, entonces Director del Instituto Estatal de Seguridad Pública, informó a “B” que, hasta esa fecha, la quejosa no había presentado su tesina para la obtención del grado correspondiente.

6.1.60. Acta administrativa del 15 de febrero de 2021, elaborada con motivo de conductas efectuadas por “A”, tales como manipulación de diagnósticos en el proceso de evaluación, incongruentes con la evidencia técnica obtenida; la existencia de expedientes con reportes duplicados en los cuales existía una discrepancia de la información obrante en los expedientes físico y digital; manipulación incorrecta en los datos proporcionados al Centro Nacional de Certificación y Acreditación; el uso de las instalaciones para realizar una evaluación por parte de su cónyuge; y utilización de las áreas de trabajo para venta de productos o servicios en el desarrollo de la jornada laboral.

6.1.61. Acta de notificación de fecha 15 de febrero de 2021, relativa al aviso de cese del puesto y función de “A” en virtud de las conductas antes señaladas.

6.1.62. Oficio número FGE-22S.1/1.3/607/2021 del 08 de febrero de 2021, a través del cual “B” puso a disposición de la Dirección de Recursos Humanos de la Fiscalía General del Estado a la quejosa, debido a que en las diversas áreas donde estuvo adscrita, sus jefes directos llegaron a la conclusión que derivado de la pérdida de confianza en la manipulación de expedientes, diagnósticos e información, así como de indisciplina, resultaba improcedente mantenerla como poligrafista o evaluadora en cualquier área del Centro Estatal de Control de Confianza.

6.1.63. Oficio número FGE-22S.3/0373/2021, mediante el cual, la entonces Directora de Inspección Interna de la Fiscalía Especializada de Control, Análisis y Evaluación, el 26 de marzo de 2021 notificó a “B” que después de una búsqueda en la base de datos, no se encontraron registros de expedientes y/o antecedentes de “A”.

6.2. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/01438/2021 de fecha 30 de marzo de 2021, por el que “D”, en su carácter de Coordinadora del Área de Poligrafía, presentó un informe respecto a los hechos materia de la queja, al que anexó:

6.2.1. Distintas documentales de la trayectoria profesional de “D”.

6.2.2. Documento denominado “Evaluadores que han asistido a cursos internacionales por invitación de la Asociación Americana y Latinoamericana de Poligrafía”, sin contener rúbrica y solo anotaciones con lápiz.

6.2.3. Oficio número CCC/DG/04155/2018 de fecha 09 de noviembre de 2018, suscrito por “B”, a través del cual se le comunicó a la quejosa que estaría comisionada al Área de Investigación Socioeconómica, debiendo incorporarse el día 13 de noviembre de 2018 e instruyéndole a que se haga entrega de los asuntos pendientes y que tenga bajo su responsabilidad a “D”.

6.2.4. Impresión de gráficos que refieren como título “Resultados distintos al aprobado y admisiones obtenidas, todo en el año 2018”, con anotaciones que indican que “L” y “N” tienen porcentajes menores al resto de sus compañeros.

6.3. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/01439/2021 de fecha 26 de marzo de 2021, mediante el cual, “E”, en su calidad de Coordinador del Área de Investigación Socioeconómica del Centro Estatal de Control de Confianza rindió un informe sobre los hechos materia de la queja, al que anexó:

6.3.1. Misiva firmada por “A” y dirigida a “B”, con fecha de recepción del 04 de octubre de 2019, mediante la cual, la quejosa expuso una serie de inconformidades en relación con su situación laboral, mientras estuvo adscrita al Área de Investigación Socioeconómica, debido a que no se le respetaba su horario de lactancia y se le asignaba carga de trabajo de tres evaluaciones en un solo día.

6.3.2. Oficio sin número de fecha 07 de octubre de 2019, por el que “W”, Supervisor del Área de Investigación Socioeconómica comunicó a “E” el desempeño mostrado por “A”, en el que detalló varias inconsistencias.

6.4. Oficio número FGE/DRH/JUR-781/2021 de fecha 30 de marzo de 2021, a través del cual, “X”, Director de Recursos Humanos de la Fiscalía General del Estado, comunicó la relación laboral que sostuvo la quejosa con la Fiscalía General del Estado, afirmando que sí se inició procedimiento para el cese de las funciones de “A”, al que se adjuntó:

6.4.1. Oficio número FGE-4C.1/1/051/2021 presentado ante la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado, por el que el Director Jurídico de la Fiscalía General del Estado solicitó le fuera notificado a “A” el cese laboral en su domicilio particular, dado que no fue su deseo suscribirlo en el día y hora de su elaboración.

7. Escrito recibido en esta Comisión el 21 de mayo de 2021, mediante el cual, la quejosa realizó diversas manifestaciones en relación con el contenido del informe de ley, al que anexó:

7.1 Oficio número SG/CC/1541/2017 de fecha 22 de noviembre de 2017, por el que la Secretaría de Gobernación solicitó a “B” la remisión de expediente y video de tres casos realizados.

7.2 Diversas fotografías del “Día de la Candelaria”, de las que se advierte la presencia de 2 o 3 personas.

7.3 Nota periodística que refiere como título “Centro Estatal de Confianza de la FGE es modelo a nivel nacional” de fecha 14 de julio de 2016.

8. Oficio número FGE.18S.1/1//1141/2021 recibido en esta Comisión el 09 de junio de 2021, mediante el cual, el maestro Jesús Manuel Fernández Domínguez, Coordinador de la Unidad de Atención y Respuesta a Organismos de Derechos Humanos de la Fiscalía Especializada en Investigación de Violaciones a los Derechos Humanos y Desaparición Forzada, remitió en vía de complemento a su informe de ley:

8.1. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/02207/2021, mediante el cual “B” aportó documentales en las que dijo se señalaban actos de acoso y hostigamiento por parte de la quejosa y sus familiares tanto hacia personas servidoras públicas de la institución como a “H”, consistentes en:

8.1.1. Oficio número FGE-22S.1.2/1.1/02206/2021, del 20 de mayo de 2021, suscrito por “D” y dirigido a “B”, por el que comunicó que los poligrafistas “T” y “S” hicieron de su conocimiento actos de acoso y hostigamiento por parte de “N”, “A” y “L”, realizándoles distintas llamadas; además de que a “H” lo había contactado “A” para formularle cuestionamientos respecto a un peritaje realizado por éste.

9. Oficio número DP/0174/2021, recibido en este organismo el 18 de junio de 2021, que remitió la entonces Jefa del Departamento de Personal de la Secretaría de Hacienda, por el que comunicó que no se contaba con la información de asistencia y salida de “A” del mes de enero de 2021, ello debido a la situación prevaleciente por el COVID-19, donde los dispositivos electrónicos para dicha función fueron deshabilitados temporalmente.

10. Misiva remitida a este organismo vía correo electrónico por “A”, a través de la cual presentó un cronograma de los hechos materia de la queja, para lo cual agregó:

10.1. Impresión de historial de llamadas del 20 de agosto de 2020, que refiere la quejosa fueron realizadas por “F” e “Y”, e impresión de mensajes mediante la aplicación WhatsApp, de la que se advierte una conversación donde le es solicitada a “A” la entrega de su incapacidad por maternidad.

10.2. Impresión de historial de llamadas que la impetrante señaló fueron realizadas por “C” de fechas 31 de julio, 03, 06, 12, 13, 21, 26, 27, 28 y 31 de agosto, así como 01 y 02 de septiembre de 2020, para preguntarle sobre su incapacidad por maternidad.

10.3. Oficio número FGE/DRH/JUR-6458/2020 de fecha 17 de agosto de 2020, que envió el entonces Fiscal General del Estado a todo el personal que integra dicha dependencia, a través del cual, en el marco de la crisis sanitaria derivada de la propagación del virus SARS-Cov2, comunicó los criterios de operación administrativa para los integrantes en situación de vulnerabilidad y los lineamientos para la operación del resto del personal.

10.4. Impresión de correo electrónico que “A” remitió el 25 de agosto de 2020 a “F” con copia para “Y”, en el que expuso el tema de incapacidad por maternidad, puntualizando que no era factible obtenerla con antelación a su cita, además de informar que presentaba embarazo de alto riesgo.

11. Oficio número SH-DRH-220/2021, que remitió el Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Hacienda, el 22 de julio de 2021, en el que envió impresión del sistema correspondiente al registro de asistencia de “A”, respecto al mes de febrero de 2021, del que se advierte solo lo tocante al día 15, cuya entrada fue a las 08:01:00 horas y su salida a las 14:28:00 horas.

12. Correo electrónico remitido por “A” el 11 de febrero de 2022, al que adjuntó fotografías de secciones de una resolución emitida por el Juzgado Decimoprimer de Distrito en el que se otorgó el amparo y protección a su favor en contra de un acto emitido por la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado de Chihuahua.

13. Oficio número SGG/DRC/AC/1221/2022, recibido en este organismo el 27 de abril de 2022, por el que la Jefa del Archivo Central de la Dirección del Registro Civil, remitió el acta de nacimiento de “K”, hijo de la quejosa y de “L”, cuyo alumbramiento aconteció el 15 de septiembre de 2020.

14. Acta circunstanciada de fecha 13 de septiembre de 2022, en la cual, el licenciado Eddie Fernández Mancinas, entonces Visitador responsable de la investigación, hizo constar que estableció contacto telefónico con “A”, para notificarle la citación a una valoración psicológica; sin embargo, indicó que no era su deseo que se le practicara, pero que en un juicio civil ya obra una pericial al respecto, la que sería anexada.

15. Declaración testimonial de “L” recabada por la Visitadora ponente el 21 de octubre de 2022.

16. Oficio número 36795/2022, mediante el cual la secretaria del Juzgado Decimoprimer de Distrito en el Estado, remitió copia certificada de la suspensión definitiva emitida en el juicio de amparo “Z”, promovido por la quejosa contra actos de la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado.

17. Declaración testimonial de “N”, cuyo desahogo tuvo verificativo el 12 de noviembre de 2022, ante la Visitadora ponente.

18. Escrito recibido en este organismo el 14 de febrero de 2023, a través del cual se anexó informe de perfil psicológico de la impetrante de fecha 3 de agosto de 2021, elaborado por el licenciado Iván Juventino Ávalor Ramírez.

III. CONSIDERACIONES:

19. Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer y resolver el presente asunto, atento a 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, fracción 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.

20. 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 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.

21. Bajo este contexto, del escrito de queja se desprende que la inconformidad de “A” se hace consistir en actos de violencia laboral, discriminación y trabajo forzado en situación de vulnerabilidad derivado de sus dos embarazos, cuestiones que culminaron con la terminación de su relación laboral con la Fiscalía General del Estado el 15 de febrero de 2021, fecha en la que se encontraba en su período de lactancia.

22. Previo al estudio de los actos que “A” estimó violatorios a sus derechos humanos, este organismo precisa en primer lugar, que la dilucidación sobre la relación laboral entre la quejosa y la Fiscalía General del Estado, la forma en que hubiere concluido la misma y en su caso, las prestaciones que le pudieran corresponder a la impetrante, deben ventilarse ante los órganos e instancias encargadas de impartir justicia en materia laboral competentes en esa materia, lo que de hecho ya ha sido substanciado por la quejosa, dado que de las constancias inherentes al juicio de amparo “Z” es de desprenderse que se ventila un proceso ante la Junta Arbitral para los Trabajadores al Servicio del Estado.

23. En un segundo término, es de destacarse que la quejosa narró una serie de hechos que acontecieron desde el año 2010, cuando ingresó a laborar a la dependencia estatal antes señalada, en donde fungió como Coordinadora del Área de Poligrafía (del 06 de junio de 2013 a octubre de 2018), para posteriormente desempeñarse en dicha instancia como poligrafista (del 15 de octubre al 12 de noviembre de 2018) y después ser cambiada al Área de Investigación Socioeconómica (en fecha 13 de noviembre de 2018), cuando se encontraba embarazada y en donde refiere que recibió comentarios relativos a que pudiese existir incapacidad para laborar y atender su rol de madre; aunado a que presuntamente “D” hizo comentarios a los compañeros de trabajo del área de poligrafía de que dicho cambio derivaba de un oficio remitido por el CISEN, prohibiéndoles a éstos dirigirle la palabra; además de que no le fue respetado su horario de lactancia.

24. Al respecto, es de advertirse que conforme a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, las quejas solo pueden presentarse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se tenga conocimiento de los hechos que se consideren violatorios o de la ejecución de los mismos, y solo en casos excepcionales, tratándose de infracciones graves a los derechos humanos, este organismo protector puede ampliar ese plazo mediante la emisión de una resolución razonada; en tanto que el artículo 63, fracción I, del reglamento interno de esta Comisión, establece que los casos a los que se refiere el mencionado artículo 26, sólo procederán cuando se trate de violaciones graves a los derechos humanos que se encuentren relacionadas con la libertad, la vida, así como la integridad física y psíquica; extremo que no acontece en el particular, lo que corresponde determinar bajo el sistema protector no jurisdiccional, es si se dio algún acto que atentara contra los derechos que le asistían a “A”, derivados de su estado de gravidez y posterior maternidad y lactancia, en cuyo caso, de entrada, sí pudiera actualizarse una afectación física y/o psíquica.

25. En la especie, se tiene que la queja fue recibida el 23 de febrero de 2021, por lo que el plazo de un año para su presentación inició el 23 de febrero de 2020; en ese orden de ideas, los hechos que con antelación han sido precisados como anteriores a dicha fecha, son de estimarse extemporáneos; empero, se tomarán como antecedente para contextualizar el caso.

26. Hechas las aclaraciones anteriores, la impetrante puso de manifiesto que las actitudes hostiles hacia su persona fueron una constante; incluidas en su posterior embarazo en el año 2020, donde estando en la contingencia provocada por el

COVID-19, se le instruyó a regresar a laborar presencialmente, por lo que ante la imposibilidad de sostener diálogo, el 15 de julio de 2020 presentó un escrito dirigido a “B” cuestionando respecto a los motivos por los cuales no podía realizar trabajo en casa a pesar de ser persona vulnerable, siendo que a una compañera de ella, en su misma condición, si se lo permitían, y por qué no le autorizaban abrir la puerta para la circulación en su área de trabajo; escrito del cual nunca recibió respuesta.

27. Refiere asimismo, que se le comisionó por razones operativas y de reorganización al Área de Servicios de Integración, bajo la dirección de “C”, donde no se le brindó capacitación alguna y le fue delegado trabajo excesivo, además de prohibirles a sus compañeros le dirigieran la palabra. Igualmente, indica que era excluida, refiriendo la formación de un grupo de la aplicación WhatsApp creado el 24 de julio de 2020, pero agregándola como integrante hasta el día 31, con el fin de dar una conferencia a través de la plataforma Zoom, agendada con muy poco tiempo de anticipación; otro ejemplo lo cita el 02 de febrero de 2021, donde hubo una convivencia por el Día de la Candelaria, y se le instruyó que se les indicaría en qué momento subir por los tamales; sin que a ella se le avisara nada.

28. Además, en el año 2021, durante su licencia de lactancia, sin alguna razón específica, salvo por necesidades operativas y reorganización del centro, se le comisionó a desempeñar sus funciones al Área de Archivo, generando discriminación, aislamiento e inestabilidad laboral, así como una evidente presión para que renunciara; hasta que unas semanas después, y estando aún en su período de lactancia, se le despidió injustificadamente, concretamente el 15 de febrero de ese año, por lo que al preguntar los motivos, sólo se le comunicó que derivaba de aparentes hechos ocurridos cuando “D” fue su jefa, refiriéndole que las razones específicas aún estaban por redactarse y que se le darían a conocer bajo la condición de que firmara un acta o su renuncia, a lo cual no accedió.

29. Por su parte, la autoridad refirió que la impetrante en ningún momento fue víctima de discriminación laboral o por cuestiones de género por parte del Centro Estatal de Control de Confianza, dado que se le brindó apoyo para cursar la maestría en derechos humanos y perspectiva de género, participar en diversos cursos y para la acreditación y trámite de titulación de la especialidad en poligrafía; enfatizando que cuando fungía como Coordinadora del Área de Poligrafía era supervisora directa de su hermana y esposo, quienes gozaban de un trato privilegiado, al ser favorecidos con justificación de incidencias para evitar descuentos y para la obtención del grado de especialidad en poligrafía, lo que fue

aceptado por “A”, a quien se le solicitó que continuara colaborando con funciones de evaluadora, proponiendo ella misma para sustituirla a “D”.

30. Indica de igual manera, que durante el proceso de entrega recepción a la nueva coordinadora, en el periodo comprendido entre octubre y noviembre de 2018, se identificaron diversas irregularidades plasmadas en el acta de hechos de fecha 31 de octubre de 2018, como son: la manipulación de resultados y registros, omisión de información en reportes, adulteración de gráficos, favorecer resultados, venta de servicios de cable satelital y de cosméticos, así como adiestrar haciendo prácticas a su esposo para la manipulación del polígrafo con vista a su evaluación de permanencia.

31. Por ello, para iniciar un proceso de investigación, se tomó la decisión de comisionar a “A” como entrevistadora al Área de Investigación Socioeconómica, donde se le brindó una inducción al puesto y acompañamiento por parte de sus supervisores, aclarando que la capacitación oficial es impartida por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación acorde con los espacios y fechas que designe; además de que las irregularidades reportadas en cuanto a la falta de respeto a su horario de lactancia fueron hechas del conocimiento posteriormente a que finalizara dicho período de lactancia; sin embargo, se tomaron las medidas para subsanar dicha circunstancia.

32. De acuerdo con la autoridad, derivado de la pandemia por el COVID-19, a “A” se le asignaron actividades de investigación de fuentes abiertas para trabajar desde su hogar, con cargas equitativas de trabajo; por lo que las capacitaciones vía Zoom las realizaba todo el personal que se encontraba en casa; en el caso de “A” participó como ponente y espectadora de éstas, siendo que la calendarización se emitió el 31 de julio de 2020 y “A” participó el 03 de agosto de ese año; de igual forma, tocante al Día de la Candelaria, se aclaró que por razones de la contingencia sanitaria no hubo convivencia, pues se limitó a acudir durante la jornada de trabajo por un refrigerio (tamal), siendo el enlace administrativo quien invitó a subir a la quejosa por el mismo.

33. En relación con el escrito de fecha día 15 de julio de 2020, se manifiesta por la autoridad que se le recibió en la oficina, para tratar una solución, verificando punto por punto y de la cual se acordó de manera conjunta reportar directamente a “C”, asignándole trabajo en casa, no volviéndose a presentar hasta el día 15 de diciembre de 2020, cuando se reincorpora al mismo departamento por el término

de su incapacidad, posteriormente el 16 de diciembre de 2020, inició su periodo vacacional, finalizando el 04 de enero de 2021.

34. Respecto de la mención de recibir un trato desigual durante su embarazo, al existir otra mujer en el mismo caso, a la que se le permitía trabajar desde casa, se comunicó que ésta presentó incapacidad médica por parte del ICHISAL, lo que no realizó la quejosa.

35. Finalmente, se argumentó por la autoridad, que los cambios que se dieron en las áreas donde estuvo laborando “A”, dependen del Departamento de Servicios de Integración, y se abunda en las distintas causales que motivaron el cese de “A”, en fecha 15 de febrero de 2021, destacando abuso y pérdida de confianza, al gestionar incidencias laborales para evitar descuentos a su esposo y su hermana, favorecer la obtención de las cédulas de la especialidad a los familiares ya citados, y asignarles menos carga de trabajo, de igual manera entregó incompleto el equipo poligráfico que tenía a su cargo cuando fungió como coordinadora, así como expedientes manipulados y/o duplicados, y discrepancias en la información entre expedientes físicos y digitales; asimismo, la vulneración al contrato de confidencialidad, al haber presentado para la obtención del grado de maestra en derechos humanos y perspectiva de género, un proyecto de investigación denominado “El polígrafo como prueba pericial”; mediante el cual “A” violó la cláusula 4 del contrato de confidencialidad signado por ella, donde se obligaba a no transmitir, divulgar o proporcionar información confidencial.

36. Ahora bien, con la finalidad de entender el contexto legal en el que ocurrieron los hechos, y en vista de que en el caso, “A” realizó una serie de señalamientos en contra de la autoridad, en los que afirma que fue víctima de acoso laboral (mobbing), discriminación, y otras violaciones relacionadas con su derecho de petición y de estabilidad en el empleo por encontrarse en periodo de lactancia cuando fue despedida, este organismo considera necesario establecer algunas premisas normativas, y posteriormente determinar si la autoridad se ajustó al marco jurídico existente, a fin de resolver si en el caso, violó o no, los derechos humanos de la quejosa.

37. Se debe señalar que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio

no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la misma Constitución establece.

38. El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo, cuyo núcleo se violenta cuando existe el acoso laboral, se encuentra contenido implícitamente en el quinto párrafo del artículo 1 y primer párrafo del 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establecen lo siguiente:

“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.

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...”.

39. Igualmente, los numerales 1, 2 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1, incisos a y b, 2 y 3 del Convenio 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizan que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias, lo que incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones, como en las condiciones de trabajo, sin discriminación alguna, y a recibir una remuneración en relación con su capacidad y destrezas, que le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, además del derecho a no ser discriminada por ningún motivo, o que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, o cualquier distinción que tenga el mismo efecto; en tanto que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

40. Sobre el mismo rubro de discriminación, se tiene su prohibición expresa en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en sus artículos 2.1 y 26, al igual que en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su numeral 24.

41. El artículo 11.1 inciso c) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, estipula que:

“11.1 Los Estados 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: (...)

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico...”.

42. A su vez, el artículo 25.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, refiere que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

43. El Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, en sus artículos 8 y 9, establecen que:

“Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia...”

“Todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo...”.

44. Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, define en su punto 4.12 a la violencia laboral, como: *“Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”*, mientras que en el 5.1, inciso b) así como el 5.4, establecen como obligaciones de las y los patrones, prevenir la violencia laboral y adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el numeral 8 de la referida norma.

45. Asimismo, refiere en el punto 4.7 que los factores de riesgo psicosocial, son:

“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” y “que comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno (sic) sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo”.

46. De igual manera, los incisos c, f y g del punto 7.2 de la Norma Oficial Mexicana antes referida, establecen que, con el fin de identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno organizacional, se debe considerar para efectos de la presente determinación lo siguiente:

“...c). La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

(...)

f) *Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:*

1) *El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y*

2) *El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y*

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, 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.*

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, y*

3) *Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)...”.*

47. Por su parte, el artículo 92 del Código Administrativo del Estado estipula que:

“Las mujeres disfrutarán de cuatro semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otras diez semanas después del mismo.

Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de una hora cada uno, o un descanso por día de dos horas, para amamantar a sus hijos o hijas; o bien, para extraerse la leche en un lugar adecuado e higiénico

que, para tal efecto, destine la institución o dependencia.

Cuando esto no sea posible, y previo acuerdo con la o el titular de la dependencia, se reducirá en dos horas su jornada de trabajo, durante el periodo señalado...”.

48. Por su parte, en torno al derecho de petición, el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla que: *“Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República. A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario...”.*

49. Dicha porción normativa ha sido objeto de interpretación, fijándose jurisprudencia al respecto,⁷ que en lo fundamental señala que: abarca dos aspectos torales: primero, una petición que necesariamente debe formularse de manera pacífica y respetuosa, ser dirigida a una autoridad, contar con acuse de recepción y señalar algún domicilio para hacerle saber la respuesta; y segundo, la respuesta en sí misma, la cual debe ser emitida por la autoridad en breve término, entendiéndose por éste, el que racionalmente se requiera para estudiar la petición y acordarla, debe ser congruente y notificarse el acuerdo recaído en el domicilio señalado.

50. De tal manera que la garantía a la protección efectiva del derecho humano previsto en el artículo 8 constitucional, se ve satisfecha precisamente cuando se brinda respuesta a la petición formulada por cualquier persona en ejercicio de su derecho, sin que sea factible analizar la regularidad o legalidad de la contestación, es decir, si el contenido y sentido son jurídicamente correctos, así como tampoco si en el fondo favorece a las pretensiones de la persona peticionaria.

51. En el ámbito local, y de forma complementaria, el numeral 7 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua preceptúa que: *“La autoridad ante quien se ejerza el derecho de petición en los términos del artículo 8º de la Constitución Federal, comunicará su proveído al peticionario a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación del escrito, salvo lo que disponga la ley para casos especiales...”.*

⁷ Jurisprudencia bajo el rubro “Derecho de petición. sus elementos”, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIII, marzo de 2011, página 2167.

52. De esta forma, si bien la respuesta debe darse a conocer en breve término de conformidad con la carta magna, en la entidad se tiene la regulación de un plazo de quince días hábiles, entonces, debe tomarse dicho término como referencia. Como ilustración de lo anterior, se cita la tesis I.40.A.507 A, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXIII, enero de 2066, página 2361, que reza: *“DERECHO DE PETICIÓN. PARA DETERMINAR EL BREVE TÉRMINO DE RESPUESTA A UNA SOLICITUD, DEBE ACUDIRSE A LA ANALOGÍA SI NO EXISTE REGULACIÓN EXPRESA. El derecho de petición consagrado en el artículo 8o. constitucional implica la obligación de las autoridades de hacer recaer —a una petición escrita, pacífica y respetuosa— un acuerdo también por escrito que debe hacerse saber en breve término al peticionario. Por tanto, si no existe regulación expresa sobre el particular, debe acudirse a una disposición que asemeje material y sustancialmente la función de resolver una solicitud de tal naturaleza y el dictado de su resolución, es decir, ante esa laguna debe operar la integración análoga, de modo que se hagan extensivas las reglas básicas al caso semejante, atento al principio que reza “donde existe la misma razón debe regir la misma disposición”. En esa tesitura la solicitud de un policía auxiliar en el sentido de que se le permita seguir prestando sus servicios hasta que se resuelva sobre su baja de la institución, debe aplicarse el plazo de diez días que prevé el artículo 56 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal para resolver el recurso de revisión promovido contra las resoluciones del Consejo de Honor y Justicia respectivo”.*

53. Establecidas las premisas anteriores, se procederá a continuación a realizar un análisis de los hechos y las evidencias que obran en el expediente.

54. Por cuestiones de técnica, se abordará el estudio cronológico de los hechos que son competencia de conocer para este organismo. De esta manera, se tiene que el 15 de julio de 2020 “A” presentó a “B” una misiva en la que solicitó: a) se le dieran a conocer los motivos por los cuales, en su condición de vulnerabilidad por ser mujer con un embarazo de alto riesgo, con complicaciones del sistema circulatorio e hipertiroidismo, según consta en la carta médica emitida por el Instituto Chihuahuense de Salud, se le pidió volver a sus labores habituales de trabajo con presencia física en el Centro Estatal de Control de Confianza desde el 17 de junio de 2020, bajo la amenaza que de no realizarlo se le descontaría el sueldo, por lo que tuvo que acatar dicha instrucción; b) se le informaran las razones por las cuales, el Coordinador de Investigación Socioeconómica “E”, se negó a entregarle por medio de oficio, la instrucción para que regresara de manera presencial a su centro de trabajo; c) pidió conocer las razones por las cuales el 13

de julio de 2020 “E” no le permitió la salida a las 14:00 horas, sino hasta las 17:00 horas, cuestionándolo respecto al trato desigual con una compañera que se encontraba en su misma situación, a quien sí le permitían el trabajo desde casa; y d) se le indicara la razón por la cual “E” comenzó a apagarle la luz de enfrente del lugar donde se encontraba sentada, la cual le era necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

55. Toda vez que estos hechos ocurrieron en el contexto de la emergencia sanitaria provocada por el virus COVID-19, que ocasionó una pandemia de una magnitud tal, que el Consejo de Salubridad General del Gobierno Mexicano, en sesión extraordinaria celebrada el 19 de marzo de 2020, acordó reconocerla como una enfermedad grave de atención prioritaria; en tanto que el citado Consejo, estableció que la Secretaría de Salud, dictaría las medidas necesarias para su prevención y control, mismas que definirán las modalidades específicas, las fechas de inicio y su término, así como su extensión territorial.

56. Mediante acuerdo de fecha 24 de marzo de 2020, publicado el mismo día en el Diario Oficial de la Federación, se establecieron las medidas preventivas que se deberían implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implicaba la enfermedad provocada por el COVID-19, en el cual, se establecieron restricciones a la movilidad, en cuyo artículo segundo, se determinó que, entre otras, una de las medidas preventivas que los sectores público, privado y social deberían poner en práctica, sería la siguiente:

“...Evitar la asistencia a centros de trabajo, espacios públicos y otros lugares concurridos, a los adultos mayores de 65 años o más y grupos de personas con riesgo a desarrollar enfermedad grave y/o morir a causa de ella, quienes en todo momento, en su caso, y a manera de permiso con goce de sueldo, gozarán de su salario y demás prestaciones establecidas en la normatividad vigente indicada en el inciso c) del presente artículo. Estos grupos incluyen mujeres embarazadas⁸ o en periodo de lactancia, menores de 5 años, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas no transmisibles (personas con hipertensión arterial, pulmonar, insuficiencia renal, lupus, cáncer, diabetes mellitus, obesidad, insuficiencia hepática o metabólica, enfermedad cardíaca), o con algún padecimiento o tratamiento farmacológico que les genere supresión del sistema inmunológico...”

⁸ El subrayado es propio.

57. En el Estado de Chihuahua, quien entonces ostentaba la titularidad del Poder Ejecutivo, a través del Acuerdo número 49/2020 de fecha 24 de marzo de 2020, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 25 de marzo de 2020, emitió diversas medidas de seguridad sanitaria, para prevenir y contener la enfermedad citada, estableciendo en su punto sexto que: “Las dependencias, órganos y entidades de la Administración Pública Estatal continuarán laborando para garantizar la suficiencia, oportunidad y continuidad en la prestación de los servicios y desempeño de las responsabilidades esenciales para la sociedad que tienen a su cargo, así como la provisión de bienes indispensables para la población. Las dependencias, órganos y entidades de la Administración Pública Estatal realizarán las actividades descritas en el párrafo anterior con la presencia física del personal indispensable, lo cual será determinado por el titular de cada área. Para estos efectos, se dará prioridad para trabajar en casa a todo el personal mayor de 60 años, mujeres embarazadas o en lactancia, personas con enfermedades crónicas descontroladas o autoinmunes...”;⁹ desde luego que las restricciones se fueron adecuando conforme al avance y/o contención de la pandemia, a través de la expedición de diversos acuerdos emitidos por la misma autoridad o por las autoridades de salud, por lo que se fueron modificando constantemente los conceptos de restricción (por ejemplo, a este acuerdo le siguió el número 64/2020 de fecha 19 de abril de 2020 que suspendió actividades hasta el 30 de mayo de 2020).

58. Es así, que por medio del Acuerdo número 83/2020 de fecha 30 de mayo de 2020 y ante la evolución de la mencionada pandemia en el Estado de Chihuahua, con el objetivo de ampliar las medidas sanitarias impuestas, priorizando en todo momento la salud de las y los chihuahuenses, se estableció un sistema de evaluación y control de actividades, mediante una semaforización en la que se identificaban con colores¹⁰ las medidas de seguridad sanitaria que debían

⁹ El subrayado es propio.

¹⁰ De acuerdo con la página de Gobierno de México los colores significan: “*Color rojo: De ser posible, quédate en casa, la operación de actividades económicas y sociales serán indicadas por la autoridad local o federal, el modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP, el uso del cubreboca es obligatorio en todos los espacios públicos.*

Color naranja: Reducción de movilidad comunitaria, la operación de actividades económicas y sociales serán con un aforo del 50%, el modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP, el uso del cubreboca es obligatorio en todos los espacios públicos.

Color amarillo: Disminución ligera en el espacio público, la operación de actividades económicas y sociales serán con un aforo del 75%, el modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP, el uso del cubreboca es obligatorio en todos los espacios públicos cerrados, recomendado en espacios abiertos sin posibilidad de mantener sana distancia y obligatorio en el transporte público.

Color verde: Sin restricciones de movilidad, la operación de actividades económicas y sociales se llevarán a cabo de manera habitual, el modelo educativo funcionará bajo la nueva normalidad de acuerdo a lo establecido por la SEP, el uso del cubreboca es recomendado en espacios públicos cerrados y obligatorio en el transporte público”. Consultado en: <https://coronavirus.gob.mx/semaforo/>

adoptarse; destacando, en lo que interesa, que entre las personas que forman parte del grupo de población con riesgo clínico, se encontraban las mujeres embarazadas.

59. Ahora bien, acorde con las constancias que obran en el sumario, se tiene que “A” durante el año 2020 fue incapacitada en el mes de febrero por presentar desprendimiento de placenta y en marzo de ese año por amenaza de aborto.

60. De igual manera, mediante oficio número FGE-22S.1.2/1.3/01338/2020 del 01 de abril de 2020, “E” comunicó a “A” que con motivo de la contingencia por el COVID-19 y en virtud de su estado de embarazo, se le asignaría trabajo en casa, dicha modalidad sería: *“hasta que dure dicha contingencia”*, sin embargo, en junio de 2020, encontrándose el semáforo en color naranja, la quejosa indica que se le ordenó de manera verbal que se presentara a trabajar presencialmente, negándose “E” a darle la instrucción por medio de oficio, por lo que el 15 de julio de 2020 la impetrante se vio obligada a presentar un escrito a la directora “B”, preguntándole respecto a cuál era la necesidad de tenerla laborando de manera presencial, siendo que se encontraba en una situación vulnerable al estar con un embarazo de alto riesgo y dentro de la pandemia por COVID-19, es así, que por medio del oficio número número FGE-22S.1.2/1.1/02964/2020 se le instruyó que se debía presentar a trabajar a partir del 16 de julio de 2020 bajo la dirección de “C”, en otro departamento llamado Servicios de Integración, manifestando la impetrante que poco después fue enviada a trabajar a su domicilio, lo anterior, se corrobora con el informe de la autoridad, donde se indicó que: *“En relación al escrito de fecha 15 de julio de 2020, interpuesto por “A”, en contra de “E”, el día 16 de julio de 2020 se le recibió en la oficina para tratar una solución, verificando punto por punto y de la cual acordamos de manera conjunta reportara directamente a la licenciada “C”, lo que consta mediante oficio, asignándole trabajo en casa, no volviéndose a presentar hasta el día 15 de diciembre de 2020, cuando se reincorpora al mismo departamento por el término de su incapacidad, posteriormente, el 16 de diciembre de 2020 inició su periodo vacacional, finalizando el 04 de enero de 2021”*.

61. En ese sentido, resulta que “A” estuvo laborando presencialmente entre el mes de junio y julio de 2020, no habiéndose emitido aun el oficio número FGE/DRH/JUR-6158/2020 el cual tiene fecha de 17 de agosto de ese año, y en el que la Fiscalía General del Estado informó a su personal los criterios de operación administrativa para las personas integrantes en situación de vulnerabilidad. De igual forma, se

debe tomar en cuenta que para el 17 de junio de 2020, no existía un motivo suficiente para requerir la presencia física de “A” en el lugar de trabajo, puesto que según el semáforo COVID, el estado se encontraba en color naranja —máxime si se considera que el oficio FGE-22S.1.2/1.3/01338/2020 indicaba trabajo en casa hasta la culminación de la contingencia—, aunado a que la quejosa presentó medidas higiénico-diabéticas ese mismo día, emitidas por la doctora Emideth Nohemí Zaozán Estrada, médica cirujana del Instituto Chihuahuense de Salud, en las que se especificó que “A” contaba con antecedentes de hipotiroidismo de 9 años de evolución, insuficiencia venosa crónica, embarazo de 24-25 semanas de gestación por ultrasonido, considerándosele como población vulnerable para la contingencia COVID-19 y se sugería valorar la necesidad de ausentarse de laborar para evitar contagios; extremo que también fue ratificado por la doctora Soledad Bernal López, quien era su médica particular mediante escrito del 15 de julio de 2020, cuando contaba con un embarazo de 29.5 semanas, considerándosele un embarazo de alto riesgo.

62. Sobre este punto, cabe referir que la propia Ley Federal del Trabajo estipula en su artículo 168 que: *“En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o lactancia...”*.

63. De ahí que resulte evidente que no existía motivo alguno para que “A” regresara a laborar presencialmente, dado que en ese momento se encontraba embarazada, por lo que al ser parte de una población vulnerable, se debieron tomar las medidas necesarias para la protección de su persona y del producto; de donde se deduce que se vulneraron sus derechos humanos, pues con independencia de que no contara con una incapacidad médica como tal, la situación de embarazo era patente y por lo tanto, protegida frente a la contingencia sanitaria según los oficios ya citados *supra*.

64. Respecto al tema de la pandemia y el COVID-19, el Gobierno de México publicó el 07 de octubre de 2020 la: “Síntesis y actualización de evidencia: Guía de referencia, abordaje de COVID-19 en el embarazo y puerperio, acciones clave para el manejo oportuno”, en donde se estableció que hasta el 04 de octubre de ese año, la razón de mortalidad materna calculada en México por COVID-19 era de 9.8 defunciones por cada 100 mil recién nacidos vivos y hasta la semana epidemiológica 40, las primeras causas de muerte materna fueron: COVID-19 (21.6%); hemorragia obstétrica (16.7%); enfermedad hipertensiva, edema y proteinuria (16.5%); causas maternas indirectas no infecciosas (16.1%); aborto

(6.2%); y probable COVID-19 (5.7%). De las 6,297 mujeres embarazadas/puérperas confirmadas a SARS-CoV-2, habían fallecido 149, por lo que era prioritario intensificar las medidas de prevención, promoción de la salud, la atención oportuna y el seguimiento de las mujeres embarazadas y puérperas conforme a las recomendaciones hechas en ese documento.¹¹

65. En la citada guía, es clara la información respecto a que las mujeres embarazadas pueden tener un riesgo mayor para desarrollar formas graves de COVID-19 que ameriten ingreso a las unidades de terapia intensiva y la necesidad de ventilación mecánica, comparado con las mujeres no embarazadas.

66. Lo anterior sin perjuicio de que la autoridad argumentó que en relación con el escrito de fecha 15 de julio de 2020 donde solicitaba la quejosa respuesta a diversos planteamientos, al día siguiente fue recibida en la oficina de “B” para tratar una solución, verificando punto por punto y arribando a la conclusión conjunta de que le reportara a “C”, asignándole trabajo en casa, no volviéndose a presentar hasta el 15 de diciembre de 2020, cuando se reincorporó por el término de su incapacidad, siendo que el 16 de diciembre inició su periodo vacacional para finalizar el 04 de enero de 2021, señalando la Fiscalía que el diverso caso de una compañera de trabajo que trabajaba desde casa fue justificado porque ella presentó una incapacidad emitida por el Instituto Chihuahuense de Salud.

67. Sin embargo, no obra ninguna minuta de la presunta reunión sostenida ni de los puntos acordados, lo que genera la presunción de que no hubo respuesta a su misiva, transgrediendo con ello, el derecho de petición del que goza toda persona gobernada, de hacer saber por escrito la respuesta conducente, ya sea en términos favorables o no, a las pretensiones de quien solicita información.

68. Por otro lado, en torno al reclamo de que se le instruyó para que a partir del 16 de julio de 2020, se presentara a laborar en el Área de Servicios de Integración, a cargo de “C”, en donde tampoco le fue brindada capacitación alguna, además de ser excesivo el trabajo que se le asignaba y sin permitírsele a sus compañeros hablarle; es de destacarse que no obra en el sumario evidencia suficiente para tener por acreditado, aun indiciariamente, que la mencionada capacitación fue proporcionada, por otro lado, tampoco fue acreditado que se hubiera dado un aislamiento por parte del personal hacia la impetrante.

¹¹ https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2020/10/COVID_SMP_Hoja_actualizacion.pdf.

69. Si bien la quejosa presentó, para demostrar un esquema de discriminación y aislamiento, una captura de pantalla de la aplicación de WhatsApp de un grupo denominado “Todo C3”, creado el 24 de julio de 2020, y en el que ella fue añadida hasta el 31 de julio de ese mismo año; a consideración de este organismo, la diferencia de seis días no es suficiente para justificar una exclusión de la organización; de igual manera, de esa misma captura se advierte que con fecha 03 de agosto de 2020, fue reenviada por “C” una liga de acceso a la plataforma Zoom, infiriendo del dicho de la propia quejosa y de la autoridad, que fue a fin de que brindara una capacitación, lo que le fue comunicado con muy poca anticipación; empero, contrario a lo vertido por “A”, la autoridad, demostró que las capacitaciones fueron solicitadas desde el 31 de julio de 2020 y a varias personas servidoras públicas se les asignó dicha actividad, por lo que todos tuvieron el mismo tiempo de preparación para impartir la temática asignada, así como la atribución de determinar los períodos de receso.

70. Respecto al diverso ejemplo que cita “A” en relación con la convivencia por el Día de la Candelaria del 02 de febrero de 2021, en donde manifestó que no le fue avisado en qué momento acudir por su refrigerio, la autoridad enfatizó que por razones de la contingencia sanitaria, la actividad se limitó a acudir durante la jornada de trabajo por el respectivo alimento, siendo el enlace administrativo quien la invitó a subir por el mismo; de ahí que no se desprenda convicción alguna de que ello motivó alguna cuestión de aislamiento, dado que es comprensible que para esa fecha aún no se estaba en aptitud de generar acciones que ameritaran la presencia de varias personas reunidas; inclusive, de las fotografías que anexó “A” respecto a ese día, se advierte la presencia de dos o tres personas como máximo, es decir, no se desprende que hubiese una aglomeración para conmemorar dicha fecha.

71. En ese sentido, la evidencia es insuficiente para demostrar que existieron actos de discriminación y aislamiento en su entorno laboral, cabe mencionar, que se le solicitó a la quejosa que acudiera para llevarse a cabo una valoración psicológica por parte de personal adscrito a esta Comisión, sin embargo, “A” manifestó que no era su deseo debido a que se sentiría revictimizada, pero que remitiría una pericial en materia de psicología, ya que se le practicó una valoración con motivo de que presentó una demanda por la vía civil en contra de la Fiscalía General del Estado, sin embargo, al tratarse este último de un “informe de perfil psicológico” llevado a cabo por un particular, y no contarse con una valoración psicológica realizada por personal de esta Comisión, no es posible darle el mismo grado de convicción.

72. De tal suerte, que este organismo no cuenta con evidencia suficiente que acredite actos de violencia laboral ni de discriminación en contra de la impetrante, como ha quedado asentado.

73. En lo tocante al reclamo de la impetrante en el sentido de que el día 15 de febrero de 2021 a las 14:00 horas, al finalizar su jornada laboral que tenía por la licencia de periodo de lactancia, se le mandó llamar a la sala de juntas, en donde se le dijo que a partir de ese día estaba despedida, cuestionando sobre los motivos, sin que se le detallasen, proponiéndole que mejor firmara su renuncia voluntaria, lo cual no aceptó pues al tener a un hijo lactante y con cuidados especiales le era esencial contar con trabajo y servicio médico. Ante su negativa, se le pidió que se retirara del edificio, la escoltaron hasta la puerta, donde le quitaron su credencial de trabajo y acceso al centro laboral.

74. En torno a este último rubro, la autoridad justificó los motivos del despido de “A”, sustentándolo en abuso y pérdida de confianza, en razón de que mientras fungió como Coordinadora del Área de Poligrafía, su esposo “L” y su hermana “N” gozaban de un trato privilegiado, dado que estaban bajo su supervisión directa, por lo que fueron favorecidos con incidencias para evitar descuentos y menor carga de trabajo, además de priorizarlos para la obtención del grado de especialidad en poligrafía por parte del Centro Nacional de Inteligencia.

75. Destacando además, que en el proceso de entrega recepción de la coordinación, en el año 2018, fueron detectadas diversas irregularidades relativas a manipulación de resultados y registros, omisión de información en reportes, adulteración de gráficos, favorecimiento de resultados, venta de servicios y cosméticos, entrega incompleta de equipo, así como expedientes manipulados y/o duplicados, y discrepancias en la información entre expedientes físicos y digitalizados; además de la violación al acuerdo de confidencialidad, al haberlo quebrantado usando información no autorizada para aprobar su tesis de grado para maestría.

76. Ahora bien, como se ha precisado con antelación, la legalidad o no del despido de la impetrante no le corresponde determinarla a este organismo derecho humanista, pues ello implicaría emitir un pronunciamiento materialmente jurisdiccional, del que se carece de competencia, pues únicamente la autoridad laboral será quien esté en aptitud de efectuarlo.

77. No obstante, es de destacarse que ello fue realizado mientras la quejosa se encontraba en su período de lactancia, derivado del nacimiento de su hijo “K”, acontecido el 15 de septiembre de 2020, por lo que se procederá a analizar este hecho.

78. De acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, los recién nacidos deben de ser amamantados exclusivamente durante los primeros seis meses de vida (así lo establece de igual forma la Ley Federal del Trabajo),¹² siendo que para la fecha del levantamiento del acta de cese, esto es, el 15 de febrero de 2021, habían transcurrido cinco meses.

79. El Poder Judicial de la Federación ha sostenido que las trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad cuentan con estabilidad reforzada en el empleo, es decir, que en virtud de las condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que tienen durante esa etapa, tienen derecho a conservar su empleo con un mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas, tal como establece la tesis siguiente:

“TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.¹³ 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

¹² “Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...) IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado...”.

¹³ 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.

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”.

80. Toda mujer trabajadora embarazada o en situación de maternidad, es acreedora a una protección especial que le garantice su salud física y mental; en virtud de que debe garantizársele su descanso pre y posnatal, así como el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social, con motivo de que la protección no es sólo para la mujer embarazada, sino además para la vida y salud del producto de la concepción; de aquí que este sector poblacional goce de una estabilidad laboral de mayor intensidad conocida como “fuero de maternidad”, por lo que el Estado debe realizar acciones afirmativas a fin de garantizarles dicha protección especial, pues durante la gestación y posterior a ésta, presentan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis; de modo que cualquier decisión que se tome en perjuicio de una mujer embarazada o en situación de maternidad implicará un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente:

81. Robustece lo anterior, el siguiente criterio: “*TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN.*¹⁴ *La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo- En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del*

¹⁴ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tesis: XI.1o.A.T.28 L (10a.). Época: Décima Época. Registro: 2010880. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV. Materia(s): Constitucional, Laboral. Página: 3313.

embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto —que en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses— ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil”.

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

83. En algunas ocasiones, la garantía del derecho a la igualdad requiere implementar un tratamiento diferenciado a favor de un grupo de personas, en este

caso, de mujeres trabajadoras, consistente en acciones afirmativas; por ello, considerando la particular situación que enfrentan las mujeres lactantes en esa etapa de sus vidas, el ordenamiento jurídico ha previsto determinadas condiciones que les permitan ejercer una maternidad saludable y gozar de un trato adecuado en sus centros de trabajo.

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

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

86. Si bien, en el ámbito laboral, las mujeres tienen igualdad de derechos respecto a los hombres, merecen especial protección respecto de los derechos que en su calidad de mujer embarazada o lactante ejercen durante el tiempo que desempeñan sus labores. Esta protección hacia las mujeres no debe interpretarse legalmente como una manifestación de inferioridad o debilidad, sino que el único propósito es la protección del bienestar de sus familias. A través del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, derecho que a su vez conlleva a los Estados la obligación de proporcionar a las personas un trabajo digno y socialmente útil, que por supuesto atienda a la calidad de ser humano, como se ha referenciado. Lo anterior implica, que en igualdad de circunstancias, la mujer deberá gozar de los derechos laborales legalmente establecidos; sin embargo, tales derechos van más allá, al preservar la calidad no sólo de persona, sino de mujer, así como las características que atendiendo su naturaleza fisiológica pudiera presentar, tal es el caso del embarazo y la lactancia.

87. En el caso que nos ocupa, existe evidencia suficiente para tener por acreditado que al momento de que la autoridad rescindió la relación laboral de la quejosa, ésta se encontraba en estado de lactancia, sin embargo, no pasa desapercibido que lo indicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las tesis mencionadas, protege contra actos relacionados directamente con la maternidad y/o la lactancia, pero ello, no significa que la persona bajo ninguna circunstancia pueda ser

despedida, es decir, si se acredita que ésta se encontraba en alguno de los supuestos establecidos en la normatividad para dar por rescindida la relación laboral se procederá en consecuencia, por lo que ante una eventual inconformidad de la persona, deberá dirimirse la controversia ante las autoridades facultadas para impartir justicia en materia laboral. Por lo que no le es posible a esta Comisión, realizar un pronunciamiento al respecto.

88. Por consiguiente, este organismo considera que las personas que intervinieron en la rescisión de la relación laboral de la quejosa, no transgredieron lo estipulado en la fracción V, del apartado A y fracción XI, del apartado B, del artículo 123, de la Constitución Política los Estados Unidos Mexicanos; 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; 4 y 9, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, lo anterior, debido a que la terminación de la relación laboral se dio por un procedimiento instaurado por la pérdida de confianza en “A” y no en relación directa con su maternidad, puerperio o periodo de lactancia.

89. Conforme a lo antes expuesto, luego de ser ponderadas las evidencias anteriormente señaladas, de acuerdo con la lógica jurídica y las máximas de la experiencia, se determina que el estándar probatorio en el sumario, es suficiente para producir convicción, más allá de toda duda razonable, de que las personas servidoras públicas adscritas a la Fiscalía General del Estado, que permitieron que “A” desarrollara trabajo presencial encontrándose embarazada y en el contexto de una contingencia sanitaria, mismas que omitieron brindarle contestación a su misiva del 15 de julio de 2020 violentaron los derechos a la igualdad y de petición de la impetrante.

IV. RESPONSABILIDAD:

90. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas, corresponde a las personas servidoras públicas adscritas a la Fiscalía General del Estado, que participaron con sus actos u omisiones en los hechos anteriormente acreditados, quienes contravinieron las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracciones I, V, VII, y 49, fracciones I y VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que prevén que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia, actuando conforme a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas correspondientes a su empleo, cumpliendo con sus funciones y atribuciones

encomendadas, observando disciplina y respeto y que así lo hagan las personas servidoras públicas sujetas a su cargo, lo que además implicó incumplimiento de las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público que han sido precisadas.

91. En ese orden de ideas, al incumplir con las obligaciones establecidas en las premisas de la presente determinación, relativas a la obligación de la autoridad de conducirse bajo los principios de lealtad, objetividad y debida diligencia, que implican apegarse de manera absoluta a lo que establece la Constitución, a efecto de garantizar el respeto de los derechos de las partes y el debido proceso, resulta procedente instaurar procedimiento administrativo en el que se determine el grado de responsabilidad en que incurrió el personal de la Fiscalía General del Estado, con motivo de los hechos materia de la presente resolución.

V. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO:

92. Por todo lo anterior, se determina que “A” tiene derecho a la reparación integral del daño sufrido en virtud de los hechos que motivaron el expediente en análisis, en los términos de los criterios establecidos 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.

93. Derivado de lo anterior, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a personas servidoras públicas pertenecientes a la Fiscalía General del Estado, 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 rehabilitación.

93.1. Las medidas de rehabilitación, pretenden reparar las afectaciones físicas y/o psíquicas que puedan ser objeto de atención médica o psicológica.

93.1. Para esta finalidad, previo consentimiento de "A", la autoridad deberá proporcionarle la atención médica y psicológica especializada que requiera, de forma gratuita y continua, hasta que alcance su total sanación psíquica y emocional, así como la que resulte necesaria para alcanzar el máximo grado de rehabilitación posible y que sean consecuencia directa de los actos de los que fue objeto, de forma inmediata y en un lugar accesible, así como darle información previa, clara y suficiente acerca de los procedimientos a los que, de quererlo así, se someterá con ese fin.

93.3. Asimismo, se le deberán proporcionar todos los servicios y la asesoría jurídica gratuita que sea necesaria y tendente a facilitar el ejercicio de sus derechos como víctima directa, garantizando su pleno disfrute en los procedimientos administrativos en los que sea parte.

b) Medidas de satisfacción.

93.4. 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.

93.5. 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 llegara a realizar la autoridad, reforzará

el carácter de esta medida, pues implica el reconocimiento de los hechos y la aceptación de su responsabilidad.

93.6. De las constancias que obran en el sumario, no se desprende que se hubiese instaurado procedimiento administrativo disciplinario con motivo de los hechos que nos ocupan; por lo que en este sentido, la autoridad deberá agotar las diligencias necesarias para que en el ámbito de su competencia se inicie, y en su caso, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento administrativo que corresponda en contra de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos materia de la queja por aquellas acciones u omisiones que les sean atribuibles.

c) Medidas de no repetición.

93.7. Éstas consisten en implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan y contribuir a su prevención.

93.8. Por lo que hace a las personas servidoras públicas pertenecientes a la Fiscalía General del Estado, deberán respetar en todo momento el derecho de petición y los derechos de mujeres embarazadas, en puerperio y en periodo de lactancia, por lo que la autoridad deberá remitir a esta Comisión las pruebas que permitan establecer que se giraron dichas instrucciones y que se les capacita en esas materias.

94. Por lo anteriormente expuesto, y con base en lo establecido en los artículos 49 fracciones I y VI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 13 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, y 2, incisos C y E, de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua; resulta procedente dirigirse a la Fiscalía General del Estado, para los efectos que más adelante se precisan.

95. De conformidad con los razonamientos y consideraciones expuestos, esta Comisión Estatal estima que a la luz del sistema de protección no jurisdiccional, se desprenden evidencias suficientes para considerar violados los derechos fundamentales de "A", específicamente los derechos de petición e igualdad, 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 **César Gustavo Jáuregui Moreno, Fiscal General del Estado:**

PRIMERA. Se inicie, integre y resuelva conforme a derecho, el procedimiento de responsabilidad administrativa que corresponda, en contra de las personas servidoras públicas adscritas a la Fiscalía General del Estado involucradas en los hechos de la presente queja, tomando en consideración las evidencias y razonamientos esgrimidos en la presente resolución, y en su caso, se impongan las sanciones que correspondan.

SEGUNDA. En un plazo que no exceda de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la recepción de la presente resolución, 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 así lo acrediten.

TERCERA. Provea lo necesario para que se repare integralmente el daño a "A" conforme a lo establecido en el apartado V de esta determinación.

CUARTA. Se tomen las medidas administrativas tendentes a garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, de naturaleza similar a las acontecidas en los hechos bajo análisis, en los términos del punto 93.8 de la presente resolución.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 44, primer párrafo de la ley que rige nuestra actuación, tiene el carácter de pública y con tal carácter se divulga en la gaceta de este organismo, 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 quince días hábiles siguientes a su notificación, si se acepta; y entregará en su caso, en otros quince 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 quejosa, 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.