



**RECOMENDACIÓN No. 49 /2021**

**SOBRE EL RECURSO DE IMPUGNACIÓN PROMOVIDO POR RV EN CONTRA DEL ACUERDO DE IMPROCEDENCIA EMITIDO POR LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, VINCULADO CON LAS VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS, A LA SEGURIDAD Y LA LEGALIDAD, ASÍ COMO A LA SALUD EN EL TRABAJO, A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Ciudad de México, 23 de septiembre de 2021.

**DRA. NASHIELI RAMÍREZ HERNÁNDEZ  
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE  
DERECHOS HUMANOS  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Distinguida Presidenta:

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, y 102, apartado B, de la Constitución Federal; 1º, 3º, párrafo cuarto, 6º, fracciones III, IV y V, 15, fracción VII, 55, 61 al 65, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 129 a 133, 148, 159 fracción I, 160 a 170 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias del expediente de queja **CNDH/6/2021/162/RI**, relativo al Recurso de Impugnación interpuesto por RV en contra del Oficio de Conclusión de fecha 26 de



febrero de 2021, emitido por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México en el que se le notificó el Acuerdo de Imprudencia en el expediente CDHDF/V/121/IZTP/20/D5497, sin haber ponderado el derecho de RV, quien es Docente Tutora Investigadora del Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México, a recibir ajustes razonables idóneos en su centro laboral con motivo de su discapacidad psicosocial, ni garantizar su derecho a la igualdad y no discriminación.

1. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4º, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 78 y 147, de su Reglamento Interno; 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información; 3, 11 fracción VI, 16 y 113 fracción I, párrafo último y 117, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 1, 6, 7, 16, 17 y 18, de la Ley General de Protección y Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Dicha información se pondrá en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto en el que se describirá el significado de las claves utilizadas, quien tendrá el compromiso de dictar las medidas de protección correspondientes.

2. Para mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para las distintas personas relacionadas en los hechos, son las siguientes:

Denominación	Claves
Recurrente/Víctima	RV
Autoridad responsable	AR
Persona Servidora Pública	PSP



3. En la presente Recomendación la referencia a distintas dependencias, instancias de gobierno, cargos de personas servidoras públicas, así como instrumentos jurídicos, se hará con acrónimos o abreviaturas, a efecto de una mejor comprensión y evitar su constante repetición, los cuales podrán ser identificadas de acuerdo a lo siguiente:

Denominación	Acrónimos o Abreviaturas
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.	ISSSTE
Clínica de Especialidades con CECIS Churubusco en la Ciudad de México del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.	Clínica de Especialidades Churubusco
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Comisión Nacional
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Constitución Federal
Organización Mundial de la Salud	OMS
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas.	Convención de Discapacidad-ONU
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	Convención contra la Discriminación de Personas con Discapacidad-OEA



Denominación	Acrónimos o Abreviaturas
Ley de Víctimas para la Ciudad de México	LV-CDMX
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Convención Americana
Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México	IEMS
Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	Organismo Local

## I. HECHOS

4. Mediante llamada telefónica de 13 de julio de 2019, RV presentó escrito de queja ante el Organismo Local, ocasión en la que manifestó que el 26 de junio de 2019, durante un curso denominado “Curso de Prevención y Atención al Acoso Sexual en la Administración Pública”, dirigido a docentes del IEMS se hizo alusión a su situación de salud y discapacidad psicosocial, aludiendo que gozaba de privilegios, al tener pocos grupos y no impartir clases, así como se hizo mención al temor hacia las personas que padecen depresión, como es su caso.

5. El 15 de julio de 2019, AR3 hizo constar mediante Acta Circunstanciada, la solicitud inicial que vía comparecencia realizó RV, dictando en consecuencia un Acuerdo para la integración del expediente CDHDF/V/121/IZTP/19/D5497 en el Organismo Local.



6. El 26 de febrero de 2021, el Organismo Local emitió Acuerdo de Improcedencia del expediente CDHDF/V/121/IZTP/19/D5497, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 99 fracción V, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, por no subsistir la materia de petición; mismo que le fue notificado a RV, vía correo electrónico el 02 de marzo de 2021.

7. El 17 de marzo de 2021, RV presentó ante esta Comisión Nacional Recurso de Impugnación en contra del Acuerdo de Improcedencia emitido por el Organismo Local dentro del expediente CDHDF/V/121/IZTP/19/D5497, por lo que este Organismo Nacional radicó el diverso CNDH/6/2021/162/RI.

8. Al respecto se tiene que RV manifestó en su escrito de impugnación que no ha obtenido atención adecuada a sus solicitudes planteadas, toda vez que si bien su petición inicial fue referente a las circunstancias de discriminación por docentes del IEMS, derivado de su condición de discapacidad psicosocial; ante ello, durante la integración del expediente de queja que esta Comisión Nacional integró, RV manifestó la transgresión a sus derechos humanos al ser objeto de conductas discriminatorias y victimizantes en las actividades docentes que se encontraba desempeñando, y cuyas circunstancias laborales señaló no han sido acordes a su estado de salud y funcionalidad, actos que señaló en su escrito de queja ante el Organismo Garante Local a lo que indicó que AR1, AR2 y AR3 hubieren considerado como elementos para sustentar la emisión de una Recomendación por parte de ese Organismo Local.

9. Por lo que RV, señaló que el acuerdo de improcedencia que le fue notificado por el Organismo Local, no se tomaron en cuenta pruebas y/o evidencia que pudieron constituir la violación a sus derechos humanos por parte del Organismo Local.

## II. EVIDENCIAS

10. Escrito recibido 17 de marzo de 2021, por el que RV presentó Recurso de Impugnación ante la Comisión Nacional en contra de la determinación del



Organismo Local por actos discriminatorios con motivo de su discapacidad psicosocial y al no recibir ajustes razonables efectivos que satisfagan sus necesidades laborales por parte de las autoridades del IEMS, el cual ratificó vía electrónica el 20 de abril de 2021.

**11.** Oficio 5-6355-21 recibido el 25 de mayo de 2021, mediante el cual AR2 rindió el informe solicitado por la Comisión Nacional respecto de los hechos motivo del Recurso de Impugnación remitiendo las constancias que integraron el Expediente CDHDF/V/121/IZTP/20/D5497.

**12.** Acta Circunstanciada del 13 de julio de 2019, signada por PSP1 del Organismo Local, en la que se hizo constar que RV, Docente Tutora Investigadora del IEMS, manifestó actos que consideró discriminatorios, que tuvieron lugar en su centro laboral el 26 de junio de 2019 en el desarrollo del curso denominado “Curso de Prevención y Atención al Acoso Sexual en la Administración Pública”, haciéndose alusión a su discapacidad psicosocial, debido a que supuestamente gozaba de privilegios, incitando al odio y a la violencia en contra de pacientes psiquiátricos como es el caso de RV.

**13.** Acuerdo de Inicio de Indagación Preliminar del 15 de julio de 2019, mediante el cual AR3 determinó dar inicio al expediente CDGDF/V/121/IZTP/19/D5497, en el que ordenó determinar si se reunían los requisitos de admisibilidad y competencia, se realizaran las diligencias, acciones y gestiones conducentes para que, de ser procedente, se obtuviera la restitución inmediata de los derechos humanos de RV.

**14.** Actas Circunstanciadas del día 14 de agosto de 2019, suscritas por PSP2 del Organismo Local, en las que en la primera de ellas hizo constar la notificación del acuerdo de inicio a RV, y en la segunda acta realizada a las 16:00 horas del mismo día, se hace constatar que recibió del correo personal de RV, los siguientes documentos:

**14.1** Escrito de fecha 27 de junio de 2019, signado por RV, dirigido a las autoridades del IEMS, mediante el cual hace del conocimiento el dictamen emitido a su favor 17 de junio de 2019 por parte del personal médico del

ISSTE, en el cual diagnosticó, el tratamiento y actividades laborales que tenía que realizar, mismo que sería revalorado en un año, y que dicho diagnóstico se encontraba previsto en el catálogo de discapacidad psicosocial de dicho Instituto.

**14.2** Certificado Médico de fecha 27 de junio de 2019, expedido por la Clínica de Especialidades Churubusco del ISSSTE, a favor de RV en el que se diagnosticó con: “Depresión y Trastorno límite de la personalidad”, y se recomendó realizar cambio de actividad la cual fuera a un área que no desencadene factores estresantes. Puede realizar cualquier actividad frente a grupo en su área laboral limitado a no más de 1 grupo”.

**14.3** Constancia de discapacidad y funcionalidad, de fecha 18 de junio de 2019, emitida por la Secretaría de Salud de la Ciudad de México, en la que se hizo constar el “Tipo de discapacidad: Mental. Limitaciones en la Actividad en la participación: Laboral”, en favor de RV.

**15.** Acta Circunstanciada del 14 de agosto de 2019, signada por PSP2, en la que hizo constar la comunicación telefónica con RV, quien le manifestó que en días pasados fue citada por personal del IEMS y derivado de ello, levantaron un documento en donde le prohibieron tener contacto con la persona servidora pública del IEMS, a quien ella denunció, como si ella fuera la agresora, lo cual consideró discriminatorio.

**16.** Acta circunstanciada del 22 de noviembre de 2019, suscrita por AR3 en la que se hizo constar que se llevó a cabo una mesa de trabajo sostenida con RV, el Encargado de Despacho de la Subdirección de la Coordinación del Plantel IZTP-4 y un Abogado Adscrito a la Dirección Jurídica, ambos adscritos al IEMS, en la cual AR3 hizo constar que hizo saber a los comparecientes las peticiones de RV sobre la difusión, promoción respecto los lineamientos generales de convivencia en el centro laboral de RV.

**17.** Acta Circunstanciada del 12 de agosto de 2020, suscrita por AR3 en la que se hizo constar la recepción de un correo electrónico de RV, quien solicitó que las autoridades del IEMS le apliquen lo contenido en la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, los ajustes razonables, la no discriminación y los derechos humanos, en el que adjuntó los siguientes documentos:

**17.1** Certificado Médico de fecha 20 de mayo de 2020, expedido a favor de RV, por la Clínica de Especialidades Churubusco del ISSSTE, en el que se le diagnosticó con: “Depresión, ansiedad moderadas recurrentes. Trastorno de personalidad inestable”, se recomendó cambio de actividad a un área que no desencadene factores estresantes, por el diagnóstico referido no deberá dar clases frente a grupo”.

**17.2** Informe de Médico Especialista Tratante del 6 de abril de 2020, expedido a favor de RV, por la Clínica de Especialidades Churubusco del ISSSTE, en el que se le diagnosticó con: “Depresión ansiedad moderadas recurrente. Trastorno de personalidad inestable”.

**18.** Fe de llamada telefónica del 12 de agosto de 2020, suscrita por AR3 en la que se hace constar que RV manifestó que cuenta con una constancia a su favor expedida por el ISSSTE, en la que se demuestra que su condición de salud se agudizó en factores de depresión y trastorno de la personalidad inestable; sin embargo, las autoridades del IEMS no le daban las facilidades necesarias para hacer efectiva dicha constancia a fin de realizar trabajo desde su domicilio, por lo que requería que se hiciera efectiva dicha constancia para no acudir a su centro laboral.

**19.** Oficio SECTEI/IEMS/DG/DJN/O-267/2020, del 2 de septiembre de 2020, suscrito por el Director Jurídico y Normativo del IEMS, dirigido a AR3, mediante el cual informó que se tuvo conocimiento de la constancia emitida por el ISSSTE a favor de RV para determinar cuál sería el ambiente propicio para que no se le desencadenen factores estresantes.





**20.** Acta Circunstanciada del 14 de septiembre de 2020, elaborada por AR3 en la que se certificó la recepción del correo electrónico, enviado por RV, en el que señaló que ha sido objeto de discriminación debido a la discapacidad psicosocial que padece, al que adjuntó el Contrato Colectivo de Trabajo 2017, entre otras constancias; máxime que RV le señaló que su queja tiene en trámite más de un año, sin que se haya resuelto.

**21.** Oficio SECTEI/IEMS/DG/DJN/O-301/2020, del 8 de octubre de 2020, signado por el Jefe de Unidad de Transparencia de la Dirección General Jurídica y Normativa del IEMS, dirigido a AR3 quien informó lo siguiente:

**21.1** Que el número de grupos que atendió RV durante el semestre 2018-2019 “B” eran 2 grupos, en el semestre 2019-2020 “A” atendió sólo 1 grupo y en el semestre 2019-2020 “B” fue de igual forma de 1 grupo.

**22.** Oficio SECTEI/IEMS/DG/DJN/O-440/2020, del 14 de diciembre de 2020, suscrito por el Director Jurídico y Normativo del IEMS, en el que señaló respecto de los ajustes razonables de RV, se proponía realizar un ajuste en su horario, sólo que se aplicaría a partir del día 20 de febrero de 2021, fecha en la cual se daría inicio al siguiente semestre. Sin embargo, indicó que dicho ajuste razonable no podía ser aplicado, toda vez que en ese momento RV, le habían sido asignado 3 grupos para otórgales clase.

**23.** Oficio SECTEI/IEMS/DGN/O-09/2021, del 10 de febrero de 2021, suscrito por personal del Área de la Dirección Jurídica y Normativa del IEMS, en donde quedó especificado por su importancia lo siguiente:

**23.1** Que en el semestre 2020-2021 “B”, le fueron asignados a RV, 2 grupos, en horarios de las 13:00 a 16:00 horas.

**23.2** Que los canales de comunicación institucional que se mantiene con RV son correos electrónicos institucionales y vía telefónica con el encargado de Despacho de la Subdirección de Coordinación del Plantel Iztapalapa IV del IEMS.



**24.** El 26 de febrero de 2021, el Organismo Local emitió Acuerdo de Improcedencia del expediente citado al rubro, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 99 fracción V del Reglamento Interno del Organismo Local, por no subsistir la materia de petición, al considerar que durante la indagación preliminar se logró una solución o la restitución de derechos de RV al haberle concedido “ajustes razonables”, quedando sin materia la petición.

**25.** Actas Circunstanciadas del 2 y 3 de marzo de 2021, elaboradas por personal del Organismo Local, en las que se certificó que mediante correo electrónico enviado a RV, se le notificó el Acuerdo de Improcedencia dictado en el expediente CDHDF/V/121/IZTP/19/D5497, así como RV acusa de recibo la notificación, respectivamente.

### **III. SITUACIÓN JURÍDICA**

**26.** El 13 de julio de 2019, se recibieron en el Organismo Local las manifestaciones de RV, respecto a que desde el 26 de junio de 2019, ha sufrido discriminación laboral por servidores públicos adscritos al IEMS, con motivo de su situación de salud y discapacidad psicosocial, debido a que es una paciente psiquiátrica, cuyo estado de salud acredita con constancias médicas expedidas por el ISSSTE.

**27.** Por oficio SCGCDMX/OIC/IEMS/0325/2020, del 7 de octubre de 2020, signado por el Titular del Órgano Interno de Control de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México, informó al Organismo Local el inicio del expediente CI/IEMS/D/081/2019 en cual estarían siendo investigados los hechos manifestados por RV atribuibles al personal del IEMS.

### **IV. OBSERVACIONES.**

**28.** De conformidad con el artículo 102, apartado B, primer párrafo, de la Constitución Federal, corresponde a esta Comisión Nacional conocer “de las



inconformidades que se presenten en relación con las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos equivalentes en las entidades federativas”; las cuales se substancian a través de los Recursos de Queja y de Impugnación, previstos en el artículo 55 de la Ley de este Organismo Nacional.

**29.** En términos de los artículos 3º, penúltimo párrafo, 6º, fracción IV y 61 de la Ley de la Comisión Nacional, así como 159, fracción I, y 167 de su Reglamento Interno, el Recurso de Impugnación procede en contra de las resoluciones definitivas dictadas por un Organismo Protector de Derechos Humanos que le ocasionen algún perjuicio al quejoso. Se entiende por resolución definitiva toda forma de conclusión de un expediente abierto con motivo de presuntas violaciones a los derechos humanos.

**30.** En el presente caso, RV se inconformó en contra del Acuerdo de Improcedencia del expediente CDHDF/V/121/IZTP/19/D5497, emitido por parte del Organismo Local, circunstancia que le fue notificada vía correo electrónico el 2 de marzo de 2021, presentando el Recurso de Impugnación en este Organismo Nacional el 17 de marzo del mismo año, por lo que la inconformidad fue presentada dentro del plazo de los 30 días naturales posteriores a la notificación, y cumplió con los requisitos de procedibilidad y admisibilidad previstos en los artículos 61, 62, 63 y 64, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 159, fracción I, 160 y 162, de su Reglamento Interno.

**31.** Mediante diverso número V5/21091 del 6 de mayo de 2021, esta Comisión Nacional solicitó informe al Organismo Local, siendo que por oficio 5-6355-21, de fecha 24 de mayo de 2021, AR3 rindió informe correspondiente.

**32.** De la revisión, análisis y valoración de las evidencias del Recurso de Impugnación, esta Comisión Nacional determina que los agravios expresados por RV resultan fundados, al acreditarse que existe violaciones a los derechos humanos, a la seguridad y la legalidad, así como a la salud en el trabajo, a la igualdad y no discriminación de RV, persona con discapacidad, en el expediente CDHDF/121/IZP/19/D5497 iniciado ante el Organismo Local con motivo de la queja presentada por RV, de acuerdo a lo siguiente:



**33.** La Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 8 y 10, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en su numeral 14 y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en sus artículos 8 y 25, establecen que los Estados deben garantizar el derecho a la certeza jurídica y la legalidad.

**34.** La seguridad jurídica es una situación personal y social, por lo que se relaciona con el funcionamiento de las instituciones del Estado de acuerdo con lo legalmente establecido y, a su vez, con la noción de las personas gobernadas del contenido de la norma, siendo esto lo que llamamos legalidad y certeza jurídica, respectivamente. Cuando las autoridades no se conducen conforme a la legalidad y no dan certeza jurídica de sus acciones a los gobernados, incumplen con su obligación de garantizar la seguridad jurídica de las personas.

**35.** Asimismo, esta Comisión Nacional destacó que el derecho a la seguridad jurídica se materializa con el principio de legalidad, garantizado en el sistema jurídico mexicano en los artículos 14 y 16 de la CPEUM, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento y la fundamentación y motivación.<sup>1</sup>

**36.** El derecho a la seguridad jurídica constituye un límite a la actividad estatal y se refiere al “conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efecto de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.”<sup>2</sup>

**37.** Tal derecho también comprende el principio de legalidad, lo que implica “que los poderes públicos deben estar sujetos al derecho bajo un sistema jurídico coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad, que especifique los límites del Estado en sus diferentes esferas de ejercicio de cara a los titulares de los

---

<sup>1</sup>

<sup>2</sup> CNDH. Recomendaciones 60/2016, párrafo 92; 30 párrafo 66 y 66/2017, párrafo 124.

derechos individuales, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de las personas.”<sup>3</sup>

**38.** Las disposiciones que obligan a las autoridades del Estado Mexicano a respetar el derecho a la certeza jurídica y legalidad se encuentran también en los artículos 10, 12 y 17 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 14 y 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 8, 9, 21 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.

**39.** Adicionalmente, es menester acotar que el derecho humano a la seguridad jurídica deviene de la confianza que se deposita en el irrestricto respeto del orden jurídico y el correcto y oportuno funcionamiento de los mecanismos que hacen válida su observancia; es por ello que la debida fundamentación y motivación de los actos de autoridad garantizan el cumplimiento a la seguridad jurídica y legalidad del gobernado, atendiendo a lo señalado en la norma que resulte aplicable; para el caso de los empleados del gobierno local, dependen de la autoridad administrativa para que se les proporcione la atención que en su caso requieran.

**40.** De ahí, que el Estado en cualquiera de sus niveles de gobierno, está en una posición de garante, respecto de los derechos humanos de las personas que desempeñan un trabajo para éste, en el caso que nos ocupa siendo el IEMS para quien RV presta sus servicios como docente titular investigador. En consecuencia, el Estado, como responsable de sus trabajadores a nivel estatal, es el garante y protector de estos derechos de los docentes contratados por el Gobierno de la Ciudad de México, toda vez que se encuentran bajo su jurisdicción y atento a la obligación erga omnes que tiene el Estado.

**41.** En razón de las consideraciones vertidas anteriormente existen conductas por omisión cometidas por AR2 y AR3, quienes de acuerdo a las evidencias obtenidas vulneraron los derechos humanos a la seguridad jurídica y legalidad de RV, al omitir cumplir con su mandato en lo estipulado en el artículo 5°, debiendo haber realizado una investigar exhaustiva y acorde las necesidades de RV, toda vez

---

<sup>3</sup> CNDH. Recomendación 90/2019, párrafo 71.

que es una persona con trastornos de la personalidad, lo que la ubica en un estado preponderantemente de vulnerabilidad, por lo que cualquier acto u omisión de cualquier persona servidora pública que atente contra sus derechos humanos deberán ser investigados y esclarecidos con el objeto de determinar en su caso si existen violaciones a los derechos humanos.

**42.** Igualmente AR3 vulneró los derechos humanos a la seguridad jurídica y legalidad de RV, al no haber desarrollado una investigación sobre la aplicación estipulada en el artículo 3º, del Estatuto Orgánico del IEMS, en el que se establece la estructura y organización interna, así como los criterios básicos que orientarán el desarrollo académico de dicho Instituto; afectando de señalar si la conducta de las autoridad señalada como responsable no estuviere violentado sus derechos RV, por lo que tuvo que haber aplicado un respeto del orden jurídico, el correcto y oportuno funcionamiento de los mecanismos con lo que en ese momento contaba el IEMS para salvaguardar su salud mental y laboral de la recurrente.

**43.** En virtud de que si bien, inicialmente el 13 de julio de 2019, RV manifestó haber sufrido discriminación por parte de personal docente del IEMS, derivado de su condición de discapacidad psicosocial, la cual quedó debidamente acreditada en las constancias que integran el cúmulo probatorio emitido por instituciones de salud del orden federal y local, específicamente como lo es el Certificado Médico del 27 de junio de 2019, expedido a favor de RV, por la Clínica de Especialidades Churubusco y la Constancia de discapacidad y funcionalidad, del 18 de junio de 2019, emitida en su favor por la Secretaría de Salud de la Ciudad de México; ciertamente, a lo largo de la integración del expediente que realizó el Organismo Local, RV siempre expuso hechos relacionados directamente con su queja, es decir, señaló y acreditó las condiciones en que desempeña su práctica docente, la cual atentaron a su salud mental y laboral, circunstancia que la victimizan.

**44.** Ante dicha circunstancia, el artículo 1º. de la Convención de Discapacidad-ONU4 instituye que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan

---

<sup>4</sup> Esta Convención fue ratificada por México el 17 de enero de 2008, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de mayo y entró en vigor el 3 de mayo, ambos de 2008.

deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**45.** De ahí, que el respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer, y el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad, funjan como principios rectores en la materia.

**46.** En el ámbito del Sistema Interamericano, la Convención contra la Discriminación de Personas con Discapacidad-OEA define en su artículo 1º, del término “discapacidad” como “una deficiencia física, mental o sensorial. Ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.<sup>5</sup>

**47.** Todas las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades de salud que la población en general, en consecuencia, necesitan tener acceso a los servicios corrientes de asistencia sanitaria. En el artículo 25 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) se reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación.

**48.** A nivel nacional en el artículo 2, fracción XXVII, de la Ley sobre personas con discapacidad<sup>6</sup>, la cual refiere que se entenderá como persona con discapacidad,

---

<sup>5</sup> La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad fue ratificada por México el 25 de enero de 2001, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.

<sup>6</sup> La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011.



toda aquella que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, queda impedida su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

**49.** En dicha Ley se prevén los principios que deberán observar las políticas públicas, los derechos de los que gozan las personas con discapacidad, las bases para la creación de un Sistema Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las personas con discapacidad, así como la creación y funciones que le corresponden al Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

**50.** En el rubro del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el artículo 27, de la Convención de Discapacidad-ONU reconoce el derecho que tiene a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laborales que sean inclusivos para este colectivo.

**51.** El 6 de junio de 2006, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos aprobó la “Declaración del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016)” y, en seguimiento a la misma, el 3 de junio de 2007, fue aprobado en la cuarta sesión plenaria el “Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016)”. A su vez, el 14 de junio de 2016 aprobó extender por un período de diez años la Declaración de referencia (2016-2026).

**52.** La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, establece, en el Objetivo 8, Meta 5, que: “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo igual”.

**53.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 28 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, establece que: “Las personas con



discapacidad tendrán derecho a recibir un trato digno y apropiado en los procedimientos administrativos y judiciales en que sean parte, así como asesoría y representación jurídica en forma gratuita en dichos procedimientos, bajo los términos que establezcan las leyes respectivas”.<sup>7</sup>

**54.** Sin embargo, en la práctica no se protegió su derecho a la salud, debido a que al no tomar en cuenta AR2 y AR3, las peticiones de RV en la investigación de su queja, respecto a que por su discapacidad en su entorno laboral debía existir ajustes razonables idóneos, es decir en su horario laboral y actividades docentes; sin embargo, AR2 y AR3 consideraron que sus demandas no guardaban identidad con los hechos de origen e incluso, que éstas habían sido resueltas por las autoridades del IEMS, dejando de lado su condición de vulnerabilidad como persona con una discapacidad psicosocial, la cual no fue protegida en la investigación que se llevó a cabo, toda vez que señaló que personal del IEMS continuó efectuando actos de molestia en su agravio.

**55.** Máxime que la resolución emitida por el Organismo Local, asentó que a efecto de brindarle certeza a RV sobre su situación jurídico-laboral por parte de las autoridades del IEMS, y se respetaran sus derechos desde el enfoque de la discapacidad y se implementaran los ajustes razonables en razón a lo establecido en el artículo 27 den su párrafo 1 e inciso i) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; particularmente que se garantizaran las condiciones para el desempeño de su trabajo en un horario acorde a su condición de salud, se advierte que no se logró dicho cometido, toda vez que hasta el momento de la emisión de este pronunciamiento RV no ha recibido los ajustes razonables idóneos a su condición de salud por parte del IEMS.

**56.** No pasa inadvertido, que el Organismo Local a través de AR2, pretenda que el IEMS cubra las actividades que por el binomio puesto-función que realiza RV en su puesto de trabajo, deba de ser justificado bajo el desempeño y funciones en el ámbito de su competencia, atribuciones, facultades del servicio educativo docente

---

<sup>7</sup> La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011.



que presta el IEMS; circunstancia que preocupa a este Organismo Nacional, toda vez que las características propias de la discapacidad psicosocial de RV, son determinantes para establecer las condiciones en que deba llevar a cabo sus actividades laborales.

**57.** Por otra parte, es preciso señalar que la Constitución Federal en los artículos 1° y 4° párrafo cuarto, busca que todas las personas gocen de los derechos humanos reconocidos en ella, 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, por lo que toda persona tiene derecho a la protección del derecho de la salud.

**58.** De ahí, que al ser la esencia humana una integridad que no acepta fragmentaciones, los derechos del hombre pueden catalogarse más no dividirse, debido a su composición de un todo que forma uno solo. Por lo que en el tema de la protección de la salud es un derecho humano vital e indispensable para el ejercicio de otros derechos.

**59.** En la Observación General 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas se definió como “un derecho fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente. Su efectividad se puede alcanzar mediante numerosos procedimientos complementarios, como aplicación de los programas de salud elaborados por la OMS o la adopción de instrumentos jurídicos concretos”.<sup>8</sup>

**60.** La SCJN en tesis de jurisprudencia administrativa sobre el derecho a la salud y su protección<sup>9</sup> expuso que, entre los elementos que comprenden el derecho de la salud, se encuentra: “el disfrute de los servicios de salud en todas sus formas y

---

<sup>8</sup> “El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud”, aprobada por la Asamblea General de la ONU el 11 de mayo de 2000.

<sup>9</sup> “Derecho a la Salud. Su protección en el artículo 271, segundo párrafo, de la Ley General de Salud.” Semanario Judicial de la Federación, abril de 2009, registro 167530. CNDH. Recomendaciones 77/2018, p.20; 56/2017, p. 46; 50/2017, p. 26; 66/2016, p. 32 y 14/2016, p. 32

niveles”, y para garantizarlos el Estado debe brindarlos con calidad, entendiendo ésta como: “la exigencia de ser apropiados médica y científicamente”.

**61.** El artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, precisa el derecho que tiene toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure la salud, e igualmente, el párrafo I del artículo 12 del Pacto Internacional de DESC indica que, todos los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

**62.** Para la OIT el estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa; sin embargo, ante el diagnóstico de médico de RV, consistente en depresión y trastorno límite de personalidad, el cual le fue expedido el 17 de junio de 2019, mediante el que se le recomendaba cambio de actividad a un área que no desencadena factores estresantes, precisando también que podía realizar cualquier actividad frente a grupo en su área laboral limitado a no más de 1 grupo; sin embargo AR1, AR2 y AR3 fueron omisos en la investigación, análisis y estudio de los hechos aludidos por RV y las evidencias que acreditaron su condición de salud, a fin de atender el diagnóstico y las recomendaciones hecha por los médicos especialistas, exponiendo en favor de RV a realizar actividades docentes frente a más de 1 grupo y bajo circunstancias que no le favorecen ni le brindan certeza jurídico laboral.

**63.** Es dable señalar que constituye un principio universal el que todas las personas tienen derecho a las mejores condiciones de salud posibles. Sin salud en el trabajo una persona no puede contribuir a la sociedad y alcanzar el bienestar. Si la salud en el trabajo está amenazada, no existen las bases para lograr el empleo productivo y el desarrollo socioeconómico. La carga que suponen las enfermedades mentales resulta de gran relevancia para el mundo del trabajo. Tiene un importante impacto en el bienestar de las personas, reduce las expectativas de empleo y

salarios, los ingresos familiares y la producción de las empresas, y causa elevados costes directos e indirectos para la economía.

**64.** Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial. La OIT definió los factores de riesgo psicosocial<sup>10</sup> en 1984, en términos de las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

**65.** Desde la perspectiva de la OIT, la protección de la salud mental en el trabajo tiene más impacto si se centra en estrategias preventivas. Tanto la salud en el trabajo como las medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo pueden contribuir a mejorar la salud mental y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo y reducir el riesgo de trastornos mentales<sup>11</sup>.

**66.** En consecuencia, la puesta en práctica del derecho a la salud en el trabajo, supone proteger la salud de los trabajadores mediante la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales para prevenir el estrés y los trastornos mentales en el trabajo, por lo cual AR1, AR2 y AR3, como Órgano Protector Local de los derechos humanos debió agotar la investigación para aplicar de manera clara y efectiva ajustes razonables sobre la situación laboral de RV, quien ha sostenido que no se le han aplicado dicha figura jurídica.

**67.** A mayor abundamiento en el asunto que se estudia, del conjunto de evidencias depositadas en el expediente en cita, se acreditó que AR2 y AR3

---

<sup>10</sup> FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Consultable en la página WEB: <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

<sup>11</sup> Estrés en el Trabajo, Un reto colectivo, OIT, 2016. Consultable en la página WEB: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

omitieron garantizar el acceso a un recurso efectivo para evitar ser discriminada en su centro laboral y garantizar el acceso a la protección de la salud en el trabajo de RV, al afectar las condiciones y cargas de trabajo que repercuten en su desempeño laboral y ponen en riesgo su salud; toda vez que desde el año de 2019 y hasta ahora ha pretendido hacer valer su derecho a la salud laboral, sin ser esto posible.

**68.** No obstante, que el impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, la ansiedad y la depresión, entre otros, si suma la falta de empatía y sensibilidad, lo que en el presente asunto sucedió a RV, pues dejaron de atenderse las recomendaciones realizadas por los especialistas que le brindaron atención médica necesaria.

**69.** Consecuentemente, las condiciones de salud de RV han provocado su insistente necesidad de externar sus peticiones ante el Organismo Local a efecto de que sus derechos humanos fueran atendidos y restituidos de manera efectiva en el goce y ejercicio de sus derechos humanos laborales, en consecuencia AR2, debió solicitar medidas cautelares al IEMS a efecto de salvaguardar los derechos humanos laborales de QV en su centro laboral considerando su diagnóstico, máxime que el Especialista en Psiquiatría del ISSSTE, en atención al diagnóstico de RV, sostuvo que debía únicamente impartir clases a 1 grupo.

**70.** Es por las razones expuestas que resulta relevante considerar que hasta la fecha en que se emite la presente recomendación, los ajustes razonables idóneos no se han aplicado en relación a la actividad laboral que desempeña RV, ante la omisión de AR2 y AR3 para considerar que la conducta desplegada por diversas autoridades del IEMS involucradas en los hechos han transgredido los derechos a la salud en el trabajo de RV.

**71.** De ahí que los artículos 1º, párrafos primero, tercero y quinto; y 4º, párrafo primero, de la Constitución Federal, reconocen los derechos humanos a la igualdad y no discriminación. Desde la perspectiva convencional, este derecho lo comprenden los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal; 2, 3 y 26 del Pacto



Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2 y 3 del Pacto Internacional DESC. En el Sistema Interamericano, destaca el II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1 y 24 de la Convención Americana y 3 del Protocolo de San Salvador<sup>12</sup>.

**72.** La construcción teórica de la igualdad puede adoptar dos dimensiones: como principio o derecho. “Como principio, fundamenta y da sentido a todo el andamiaje jurídico -de origen nacional e internacional- y a los actos que derivan de él. Ya sean formal o materialmente administrativos, legislativos y judiciales”<sup>13</sup>.

**73.** La CrIDH en el caso “Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile”, sentencia de fondo de 24 de febrero de 2012, en relación con el derecho a la igualdad ha establecido que “la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación”<sup>14</sup>.

**74.** La igualdad como derecho: “otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el ejercicio del resto de los derechos”. Al respecto: “la determinación de si hay una vulneración al derecho a la igualdad supone un juicio de comparación que se realiza entre personas, leídas a partir de su situación particular y del contexto en general -el (sic) cual debe ser interpretado tomando como referencia los derechos humanos y la autonomía de las personas”<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup>Recomendación No. 53 / 2017, párr. 41.

<sup>13</sup> Ibidem. párr. 43.

<sup>14</sup> Recomendación No. 75/2017, párr. 96

<sup>15</sup> Ibidem. párr. 46

**75.** Puntualiza la SCJN que la idea de igualdad ante la ley, es un principio de justicia e implica que, ante las mismas circunstancias, las personas sean tratadas de la misma manera bajo “reglas fijas”, reconociendo que puede existir una distinción sólo en circunstancias relevantes, de manera justificada y a fin de evitar un trato desigual.<sup>16</sup>

**76.** Lo expuesto significa que: “...las personas deben ser tratadas y consideradas de igual manera a menos que haya una razón suficiente para no hacerlo. El derecho a la igualdad ante la ley y en la ley constituye un derecho subjetivo, ya que es una facultad o atributo inherente a toda persona a no ser objeto de discriminación, vale decir, de un trato basado en diferencias arbitrarias”.<sup>17</sup>

**77.** Ello, en congruencia con lo estipulado en el artículo 24 de la Convención Americana que: “prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación”. Así lo ha explicitado la CrIDH en el Caso Yatama vs. Nicaragua, al referir que los Estados: “tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de ese carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas”.<sup>18</sup>

**78.** Acorde al marco constitucional y convencional, el Estado mexicano prevé en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en su artículo 1, fracción III que: “...Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de

---

<sup>16</sup> Ibidem. párr. 47

<sup>17</sup> Ibidem. párr. 48

<sup>18</sup> Ibidem. párr. 49

salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”.<sup>19</sup>

**79.** Para el caso en particular de las personas con discapacidad, la Convención de Discapacidad-ONU en su artículo 2º dispone que los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.<sup>20</sup>

**80.** El artículo 9, fracción XII Ter, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, identifica como conducta discriminatoria, entre otras, la denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Los ajustes razonables contribuyen a la realización de la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad y, a su vez, les permiten ejercer otros de sus derechos humanos de manera plena.<sup>21</sup>

**81.** En materia de discapacidad, el artículo 3 de la Convención de Discapacidad-ONU, prevé conceptos fundamentales de respeto de la dignidad inherente y la autonomía de las personas con discapacidad, tales como la no discriminación, la participación, la inclusión, la igualdad y la accesibilidad. En el mismo sentido, en los artículos 4 y 5 de la referida Convención, se contemplan el derecho de igualdad y no discriminación, así como las obligaciones específicas para los Estados con la finalidad de evitar prácticas de carácter discriminatorio.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Ibidem. párr. 50

<sup>20</sup> Recomendación No. 92/2019, párr. 51

<sup>21</sup> Ibidem. párr. 52

<sup>22</sup> Ibidem. párr. 53



**82.** En la Observación general N° 5 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales definió la discriminación contra las personas con discapacidad como: "toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o denegación de ajustes razonables sobre la base de la discapacidad, cuyo efecto es anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos económicos, sociales o culturales". Debe incluirse en la legislación nacional la denegación de ajustes razonables como un motivo prohibido de discriminación en razón de la discapacidad.<sup>23</sup> Los Estados parte deben ocuparse de la discriminación, como la prohibición relativa al derecho al trabajo, y la denegación de ajustes razonables con motivo de la condición de salud de los trabajadores, por ejemplo, mientras los docentes trabajen de forma que las circunstancias sean inaccesibles dada su condición de salud, y que deban desempeñar su labor contraviniendo lo médicamente prescrito, cuya restricción obedece a alguna discapacidad, se estará negando efectivamente a esas personas el derecho a trabajar.

**83.** Puesto que la accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente, como se establece en el artículo 9 de la Convención, y participar plenamente en la sociedad en condiciones de igualdad con las demás, la denegación de acceso al entorno de los servicios de salud debe ser examinada en el contexto de la discriminación. Adoptar: "todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyen discriminación contra las personas con discapacidad" (art. 4, párr. 1 b) constituye la principal obligación general de todos los Estados parte. La referida Convención art. 5 párrafo 2 y 3, al respecto dicen: "Los Estados parte prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo...A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados parte adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables"<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Ibidem. párr. 54

<sup>24</sup> Ibidem. párr. 55

**84.** La Convención contra la Discriminación de Personas con Discapacidad OEA en su Preámbulo indica que los Estados parte reafirman: “que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano”.<sup>25</sup>

**85.** El artículo III, inciso a) de la Convención contra la Discriminación de Personas con Discapacidad-OEA reconoce que, para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.<sup>26</sup>

**86.** A nivel nacional, el artículo 2, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, establece que se entenderá por discriminación por motivos de discapacidad, cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluyendo la denegación de ajustes razonables, conceptualizados anteriormente.

**87.** Del mismo modo, el artículo 4, de la Ley General en cita, prevé las medidas contra la discriminación, cuya finalidad es prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.

---

<sup>25</sup> Ibidem. párr. 56

<sup>26</sup> Ibidem. párr. 57

**88.** Por lo que las acciones afirmativas positivas consisten en apoyo de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural, tal y como lo establece el numeral en comento. Consecuentemente, las medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas han de permitir la integración social de las personas con discapacidad.

**89.** El artículo 5, fracción IX, de la Ley en comento, también incorpora el principio de no discriminación en la materia y el artículo 9, fracción XXII Bis, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, conceptualiza la discriminación como la falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público.

**90.** AR2 y AR3 incumplieron con la normatividad federal e internacional en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad, al no brindarle a RV un trato acorde a sus necesidades, características y circunstancias, por pertenecer a un sector de la población vulnerable al que las autoridades deben proporcionar atención necesaria, idónea e inmediata.

**91.** Por lo que derivado del análisis la resolución combatida por RV, en el presente recurso de impugnación, esta Comisión Nacional considera que resulta procedente en razón de que AR2 y AR3, aplicaron de manera incorrecta el artículo 99 fracción V del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México al declarar que la petición de RV es inadmisibles por no subsistir la materia de la petición, y en consecuencia omitió otorgar medidas de restitución en beneficio de RV, a efecto de solicitar del IEMS las acciones necesarias para implementar ajustes razonables idóneos en el ámbito laboral de RV, a efecto de atender las particularidades de la docente, debido a que no procuraron los elementos mínimos realizando una interpretación conforme de los artículos 97 y 98 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, así como el artículo 39 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, tocante a las medidas cautelares durante el



trámite de la queja que fue objeto de la improcedencia combatida, situación que pudo haber permitido el sano desempeño de RV en su trabajo ante sus circunstancias de salud, debido a que no atendieron su diagnóstico clínico.

**92.** Asimismo resulta carente de toda lógica legal y humana, que el Organismo Local haya pasado inadvertido que durante los semestres 2019-2020 “A” y “B” las autoridades del IEMS hayan determinado que RV atendiera sólo 1 grupo, cuando en el mes de febrero de 2021, el IEMS informó a ese Organismo Local que RV contaba con la asignación de 3 grupos, y finalmente en el semestre 2020-2021 “B” se le asignaron 2 grupos; lo anterior, resulta inadmisibles, atento a las recomendaciones del médico especialista del ISSSTE quienes recomendaron que RV por su condición de discapacidad psicosocial tenía que estar al frente solamente de un grupo; circunstancia que a todas luces fue vista y acreditada ante ese Órgano Garante Local.

**93.** Por lo anteriormente expuesto, esta Comisión Nacional, considera que el Órgano Garante Local, en su resolución se apartó del principio de Progresividad y No Regresividad descritos en la fracción I del artículo 4 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

### **V. RESPONSABILIDAD**

**94.** Como se estableció en la Recomendación 12/2020 del 12 de junio de 2020, emitida por esta Comisión Nacional, se reitera que conforme al párrafo tercero del artículo 1° de la CPEUM, “todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

**95.** Las cuatro obligaciones reconocidas en el artículo constitucional citado, también se establecen en los distintos tratados y convenciones de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano. Por ello, su cumplimiento obligatorio no deriva sólo del mandato constitucional, sino también de los compromisos internacionales adquiridos mediante la suscripción y/o ratificación de dichos tratados. El contenido de las obligaciones y las acciones que el Estado debe realizar para cumplirlas ha sido materia de diversos pronunciamientos por parte de los organismos internacionales de protección de los derechos humanos, como la CrIDH y aquellos que conforman el Sistema Universal de las Naciones Unidas.

**96.** Cuando el Estado incumple con esas obligaciones, faltando a la misión que se le encomendó, en agravio de quienes integran su sociedad, es inevitable que se genere una responsabilidad de las instituciones que lo conforman, independientemente de aquélla que corresponda, de manera específica, a las personas servidoras públicas, a quienes les concierne de manera inmediata el despliegue de labores concretas para hacer valer esos derechos.

**97.** Esta Comisión Nacional hace patente que la emisión de una Recomendación, como en el presente caso, es el resultado de una investigación que acredita trasgresiones a derechos humanos, por lo que es importante distinguir que:

**A)** La determinación de responsabilidades por violaciones a derechos humanos que realizan los organismos públicos referidos en el artículo 102, apartado B constitucional es de naturaleza distinta a la que realizan los órganos jurisdiccionales que resuelven entre otras, sobre la responsabilidad penal y a los que se les reconoce la facultad exclusiva de la imposición de penas. Asimismo, es de naturaleza distinta a la función de la autoridad administrativa a la que compete determinar la responsabilidad por infracción a normas o reglamentos administrativos y que cuenta con la facultad de imponer sanciones.



**B)** Dado que el cumplimiento de una Recomendación, por su propia naturaleza no es exigible de manera coercitiva, su destinatario es el superior jerárquico de las instituciones o dependencias de adscripción de las personas servidoras públicas responsables de las violaciones a derechos humanos. De esa manera se resalta que corresponde al titular de las instituciones o dependencias instruir la realización de las acciones de reparación a las víctimas y de investigación de los hechos para imponer las sanciones que correspondan y evitar que queden impunes.

**C)** Con la emisión de una Recomendación se busca que la autoridad destinataria realice las acciones necesarias para evitar que se repitan las conductas indebidas.

**D)** La función preventiva ante la Comisión Nacional, tiene igual o incluso mayor valor que las sanciones penales o administrativas impuestas a las personas servidoras públicas; pues al tiempo de evitar la impunidad, se busca generar una cultura de respeto y observancia de los derechos fundamentales y la convicción de que es factible y compatible la función asignada a las personas servidoras públicas de todas las dependencias de gobierno y de todos los niveles, cumplir con las exigencias legales con un adecuado respeto a los derechos humanos.

**98.** Durante el desarrollo del presente documento, se fueron desencadenando una serie de negligencias y omisiones cometidas por parte de AR2 y AR3 traducidas básicamente en omitir realizar las acciones tendientes a estudiar los hechos de la queja interpuesta por RV.

**99.** Dicha concatenación de omisiones derivó en transgresiones a los derechos humanos a la seguridad y la legalidad, así como a la salud en el trabajo, a la igualdad y no discriminación de RV, persona con discapacidad psicosocial, por lo que AR2 y AR3 incumplieron con la normatividad reglamentaria que les rige e internacional en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad, específicamente con lo dispuesto por los artículos 25 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), así como el artículo 2, fracción XXVII, de la

Ley Sobre Personas con Discapacidad<sup>27</sup>, al no brindarle a RV un trato acorde a sus necesidades, características y circunstancias, por pertenecer a un sector de la población al que las autoridades deben proporcionar atención preferente, especializada y con particular diligencia.

**100.** Cabe señalar que toda persona servidora pública debe proceder con apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la administración pública, y tienen la obligación de cumplir con diligencia el servicio que le sea encomendado, absteniéndose de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, al no cumplirlo incurrir en una responsabilidad administrativa.

**101.** Se advierte que el proceder de AR2 y AR3, transgrede las obligaciones de actuar con legalidad, honradez, lealtad y eficiencia como personas servidoras públicas, de conformidad con lo previsto en los artículos 1º, párrafos uno y tres, de la CPEUM y 7 fracciones I, II, V y VII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en razón de haber inaplicado los principios de Progresividad y No Regresividad a que se refiere la fracción I del artículo 4 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

**102.** En este caso, de acuerdo a las consideraciones realizadas y de conformidad con lo establecido por 66 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, corresponde solicitar al Organismo Local la continuación en la investigación del Expediente de queja, por lo que le corresponde dejar sin efecto el acuerdo de conclusión del 26 de febrero de 2021 y deberá proceder a la reapertura del Expediente de queja, tomando como referencia las consideraciones vertidas en el capítulo de observaciones del presente pronunciamiento.

---

<sup>27</sup> La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011.



En consecuencia, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos se permite formular respetuosamente a usted, señora Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, las siguientes:

### **VI. RECOMENDACIONES.**

**PRIMERA.** Se deje sin efectos el acuerdo del 26 de febrero de 2021 emitido por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y se proceda a la reapertura del Expediente de queja; se realice la investigación respectiva tomando en cuenta las consideraciones realizadas dentro del capítulo de observaciones del presente pronunciamiento y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Se informe a la brevedad a RV, así como a la autoridad involucrada en este caso al IEMS, sobre la reapertura del Expediente de queja, además de proporcionar a la recurrente información clara, precisa y completa sobre los alcances del procedimiento que se sigue ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, aclarando las dudas que tengan al respecto y se envíen a esta Comisión Nacional las documentales que acrediten el cumplimiento.

**TERCERA.** A la brevedad se capacite al personal de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México encargado de la integración de expedientes de queja, sobre los temas relacionados con la formación en materia de derecho a la seguridad jurídica, a la legalidad, así como a la salud en el trabajo, y derechos de las personas con discapacidad, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**CUARTO.** Designar a la persona servidora pública de alto nivel de decisión que se desempeñe como enlace con esta Comisión Nacional para dar seguimiento al cumplimiento oportunamente de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituido, deberá notificarse de ello, a este Organismo Nacional.





**103.** De conformidad con el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos le solicito a ustedes, que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro del término de quince días hábiles siguientes a su notificación. En caso de no ser aceptada, en cumplimiento al numeral mencionado, inciso a), deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.

**104.** Igualmente, con el mismo fundamento jurídico, se le solicita que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Nacional dentro de un término de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

**105.** Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos quedará en libertad de hacer pública, precisamente, esa circunstancia y, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Federal, 15 fracción X y 46, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, podrá solicitar al Senado de la República, o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía que se les requiera su comparecencia para que justifique su negativa.

**P R E S I D E N T A**

**MTRA. MARÍA DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA**