

RECOMENDACIÓN No. 113/2022

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES AL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS EN AGRAVIO DE QV, EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

Ciudad de México, a 31 mayo de 2022

**DR. PEDRO MARIO ZENTENO SANTAELLA
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y
SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

Distinguido Director General:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 3, párrafo primero, 6, fracciones I, II y III, 15, fracción VII, 24, fracciones II y IV, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; así como 128 al 133 y 136, de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias del expediente **CNDH/6/2021/11045/Q**, relacionados con el caso de QV.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas que intervinieron en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, 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 Pública; 1, 3, 9 y 11 fracción VI, 16 y 113 párrafo último, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 1, 6, 7, 16, 17 y 18, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Los datos referidos se pondrán en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto en el que se describirá el

significado de las claves utilizadas, la cual tiene el deber de dictar las medidas de protección correspondientes.

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

DENOMINACIÓN	CLAVE
Quejoso/Víctima	QV
Autoridad Responsable	AR
Persona Servidora Pública	PSP

4. A lo largo del presente documento, la referencia a distintas instituciones, dependencias y ordenamientos se hará con siglas, acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las cuales podrán ser identificadas como sigue:

DENOMINACIÓN	SIGLAS, ACRÓNIMO O ABREVIATURA
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	ISSSTE
Hospital Regional de Alta Especialidad Centenario de la Revolución Mexicana, ubicado en Cuernavaca, Morelos	Hospital Regional
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

DENOMINACIÓN	SIGLAS, ACRÓNIMO O ABREVIATURA
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Comité DESC
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”	Convención Belém do Pará
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Ley Federal del Trabajo	LFT

I. HECHOS

5. QV expresó que se desempeñaba como “supervisor de área administrativa” (*sic*) en el Hospital Regional, que el 28 de julio de 2021 en el Servicio de Ginecología y Obstetricia del mencionado hospital, le diagnosticaron embarazo con amenaza de aborto, razón por la cual le otorgaron incapacidad y, posteriormente, solicitó vacaciones del primer periodo 2021, reincorporándose a sus actividades hasta el 7 de septiembre de 2021.

6. Añadió que el 14 de septiembre de 2021, AR1 y AR2 le indicaron que la cambiarían de área; el 17 de septiembre de 2021 de nuevo fue citada a las oficinas de movimientos de personal del Hospital Regional, y AR2 le preguntó si aceptaba el cambio de plaza, a lo cual no accedió. El 20 de septiembre de 2021, de nueva cuenta AR2 le cuestionó en presencia de PSP, si continuaba la negativa, QV confirmó su decisión, AR2 le indicó que estaba despedida y no podía continuar laborando en el Hospital Regional.

7. Por lo que QV solicitó a este Organismo Nacional requerir a AR1 y AR2 de abstenerse de darla de baja y que la reinstalen en el puesto que desempeñaba.
8. De esta forma, solicitó la intervención de este Organismo Nacional, para que se investigue lo descrito.

II. EVIDENCIAS

Evidencias presentadas por QV

9. Escrito de queja interpuesto el 02 de diciembre de 2021 por QV en este Organismo Nacional, en el que expresó hechos violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio por AR1 y AR2.

9.1 Acta circunstanciada de 16 de marzo de 2022, en la que se hace constar que personal de esta Comisión Nacional sostuvo comunicación telefónica con QV, ocasión en la cual indicó que, debido a que el 20 de septiembre de 2021 no aceptó el cambio de plaza, al día siguiente ya no le permitieron el acceso al Hospital Regional, también desconoce el fundamento y/o motivo por el cual AR1 y AR2 le negaron el acceso a su centro de trabajo; eso sí le advirtieron “que si no aceptaba la propuesta se atuviera a las consecuencias” (*sic*).

9.2 Acta circunstanciada de 21 de abril de 2022, en la que se hace constar que personal de esta Comisión Nacional sostuvo comunicación telefónica con QV, ocasión en la cual indicó que en la demanda laboral le asignaron el número de expediente 1173/2021 radicado en la Junta Especial Núm. 31 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

9.3 Acta circunstanciada de 21 de abril de 2022, en la que se hace constar que personal de esta Comisión Nacional sostuvo comunicación telefónica con una persona servidora pública adscrita al Órgano Interno de Control en el ISSSTE, ocasión en la cual indicó que el 27 de octubre de 2021 se recibió en dicho Órgano Fiscalizador una queja relacionada con probables irregularidades en la contratación

de AR2 y otras personas adscritas a dicho Hospital Regional; derivado de dicha denuncia se inició el expediente 2021/ISSSTE/EDOMEX/PP343 y así le fue notificado en su oportunidad a los promoventes. El 21 de enero de 2022 se recibió una aportación relativa al despido injustificado de QV, estando embarazada; como en esos hechos intervenía AR2, se agregó a las líneas de investigación del mencionado expediente. Sobre el particular precisaron que debido a que QV no era la promovente inicial, no se le notificó a ella el Acuerdo de Inicio de dicha investigación. Por otra parte, el estatus actual del expediente de referencia está en integración.

9.4 Acuse, con sello de recepción del 2 de diciembre de 2021, del escrito presentado ante la Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, de la Décimo Quinta Legislatura del H. Congreso del Estado de Morelos.

9.5 Acuse, con sello de recepción del 2 de diciembre de 2021, del escrito presentado ante el Presidente de la Comisión de Justicia, Derechos Humanos y Atención a Víctimas, de la Décimo Quinta Legislatura del H. Congreso del Estado de Morelos.

9.6 Acuse, con sello de recepción del 2 de diciembre de 2021, del escrito presentado ante el Presidente de la Mesa Directiva, del Congreso del Estado de Morelos.

9.7 Acuse, con sello de recepción del 8 de diciembre de 2021, del escrito presentado ante la Dirección General del ISSSTE.

9.8 Acuse, con sello de recepción del 8 de diciembre de 2021, del escrito presentado ante la Comisión de Vigilancia del ISSSTE.

9.9 Acuse, con sello de recepción del 8 de diciembre de 2021, del escrito presentado ante el Órgano Interno de Control en el ISSSTE.

9.10 Acuse del escrito de demanda presentada, el 7 de octubre de 2021, ante la Junta Especial Núm. 31 de la Federal de Conciliación y Arbitraje (JEFCA), la cual se encuentra en trámite, sin precisar más datos.

▪ **Evidencias presentadas por el ISSSTE**

10. Oficio No. DNSyC/SAD/JSCDQR/DAQMA/1146-5/22 suscrito por el Jefe de Servicios de Conciliación y Dictaminación de Quejas y Reembolsos de la Dirección Normativa de Supervisión y Calidad del ISSSTE, al que anexó la siguiente documentación:

10.1 Oficio DNSyC/SAD/JSCDQR/DAQMA/55-5/2022, suscrito por AR1, mediante el cual rindió informe respecto a los hechos señalados por QV.

10.2 Licencia médica de 28 de julio de 2021 expedida por Hospital Regional, en la que se hace constar que QV, mujer de 33 años, cursa un embarazo de 12 SMG + amenaza de aborto, razón por la cual se le otorgaron tres días de incapacidad, del 28 al 30 de julio de 2021.

10.3 Licencia médica de 19 de agosto de 2021 expedida por Hospital Regional, en la que se hace constar que QV, mujer de 33 años, cursa un embarazo de 15.1 SMG/IVV/Cervicovaginitis, razón por la cual se le otorgaron dos días de incapacidad del 19 al 20 de agosto de 2021.

10.4 Escrito de fecha 23 de agosto de 2021 en el que AR2 otorga a QV, 10 días de vacaciones correspondientes al primer semestre de 2021, cubriendo del 24 de agosto al 06 de septiembre de 2021.

10.5 Constancia de Nombramiento y/o Movimiento de Personal con número de folio 46320 expedida a favor de QV, en la cual se advierte que la vigencia de ésta es a partir del 16 de mayo de 2018 e indefinida; no obstante, precisando que en la ocupación se establece que es “definitiva”.

10.6 Escrito de fecha 13 de septiembre de 2021 en el que QV se dirige a AR1 y AR2, solicitando le sea autorizado realizar el trabajo desde casa, al encontrarse en estado de gravidez, cursando en esa fecha la 18 SMG y toda vez que había presentado complicaciones, lo que se puede constatar en su expediente clínico, razón por la cual se encontraba en situación de vulnerabilidad, considerando que en esa fecha se había presentado un repunte de contagios en los casos por COVID 19, por lo que dicha petición es atendiendo a la protección de su salud.

10.7 Oficio 043.D/R.2524.2021 de fecha 15 de septiembre de 2021, en cual AR1 responde a QV la solicitud antes mencionada, en la cual le indica que con fundamento en la Guía para la Des-Reconversión en las Unidades Médicas Nueva Normalidad, emitida el 31 de julio de 2021, concretamente en el capítulo relacionado con la “Reorganización del Recurso Humano”, es necesario identificar al personal en situación de mayor riesgo de complicaciones para que se supervisen las medidas preventivas para salvaguardar la integridad y, en su caso, sean asesorados por conducto del Comité para la Nueva Normalidad. Concluyendo que cuando la enfermedad imposibilite al trabajador para desempeñar su actividad laboral tendrá derecho a licencia médica de acuerdo con la comorbilidad o evento agudo que le sea diagnosticado. Por otra parte, en el mismo documento, AR1 precisó que se continuarían proporcionando todos los recursos disponibles para satisfacer el nivel más alto posible su derecho a la salud y así reducir el riesgo a un contagio por COVID 19, además de que no existe dato público ni prueba que implique que asistir a laborar, sea causa de contagio, toda vez que en el Hospital Regional existen los protocolos de higiene y prevención que aminoran el peligro a contraer dicha enfermedad. En otro orden de ideas, se indicó que QV ya cuenta con esquema completo de vacunación; en consecuencia, el ISSSTE le ha brindado a QV el escudo protector del 95% para prevenir una posible infección por el COVID 19, por lo tanto, el personal vacunado ya estaba en condiciones de regresar a trabajar retomando sus actividades presenciales, y QV deberá presentarse a su jornada laboral señalada en la Constancia de Nombramiento expedida a su favor.

10.8 Oficio DNSyC/SAD/JSCDQR/DAQMA/2723-5/22 de fecha 02 de mayo de 2022, suscrito por el Jefe de Servicios de Conciliación y Dictaminación de Quejas y Reembolsos de la Dirección Normativa de Supervisión y Calidad del ISSSTE mediante el cual AR1 se concreta a señalar que el asunto se encuentra sometido a la jurisdicción de la Junta Especial Núm. 31 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sin ahondar en la situación jurídica de QV, aun, cuando mediante oficio se solicitó que de manera fundada y motivada la razón por la cual dejó de prestar sus servicios en el Hospital Regional.

III. SITUACIÓN JURÍDICA

11. El 2 de diciembre de 2021, QV, mujer embarazada de aproximadamente 7 meses de gestación, presentó queja ante esta Comisión Nacional con motivo de que a partir del 20 de septiembre de 2021 no le permitieron el acceso su centro laboral en el Hospital Regional, con lo que se materializó el despido de su fuente de trabajo en el ISSSTE, sin que mediara notificación a QV por escrito o justificación alguna para separarla de su puesto.

12. Derivado de lo anterior el 7 de octubre de 2021, QV presentó demanda laboral ante el la JEFCA, a la cual se le asignó el número de expediente 1173/2021, radicado en la Junta Especial Núm. 31 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual se encuentra en trámite.

13. A la fecha de emisión de la presente Recomendación, se tiene constancia de que un grupo de trabajadores del Hospital Regional presentaron ante el Órgano Interno de Control en el ISSSTE una queja el 27 de octubre de 2021, relacionada con supuestas irregularidades en la contratación de AR2 y otras personas servidoras públicas; derivado de dicha denuncia se inició el 2021/ISSSTE/EDOMEX/PP343 y así le fue notificado en su oportunidad a los promoventes; posteriormente se recibió el 21 de enero de 2022 una aportación relativa al despido injustificado de QV estando embarazada, como en esos hechos intervenía AR2, se agregó a las líneas de investigación del mencionado expediente. Sobre el particular precisaron que debido a que QV no era la promovente inicial, no se le notificó a ella Acuerdo de Inicio de dicha

investigación; por otra parte, el estatus actual del expediente de referencia está en integración.

14. La QV también presentó diversos escritos ante la Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, de la Décimo Quinta Legislatura del H. Congreso del Estado de Morelos; así como al Presidente de la Comisión de Justicia, Derechos Humanos y Atención a Víctimas, de la Décimo Quinta Legislatura del H. Congreso del Estado de Morelos. De igual forma, acudió al Presidente de la Mesa Directiva del Congreso del Estado de Morelos, y ante la Dirección General del ISSSTE; así como ante la Comisión de Vigilancia del ISSSTE.

IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

15. La Comisión Nacional expresa su absoluto respeto al Poder Judicial de la Federación y reitera que carece de competencia para conocer de asuntos jurisdiccionales, en términos de los artículos 102, apartado B, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, fracción II, y 8, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y 2, fracción IX incisos a), b) y c), de su Reglamento Interno; respecto de los derechos laborales que sólo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje puede determinar, por ser la autoridad facultada para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

16. Lo anterior, con fundamento en el artículo 42 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y con el fin de determinar violaciones a derechos humanos en agravio de QV, en razón de que a la luz de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia, de precedentes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y por la propia Comisión Nacional, para determinar la violación a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación laboral, así como a la protección de la maternidad de las trabajadoras, atribuibles a AR1 y AR2.

A. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

17. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, párrafo quinto, determina: “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”.

18. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus artículos primero y segundo, señala que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” [...] “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

19. En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, prescribe la obligación de los Estados Partes de:

... respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

20. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prevé en el artículo 4º: “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional (...)”.

21. En septiembre de 2015, la Organización de las Naciones Unidas adoptó una nueva agenda de desarrollo, con el propósito no sólo de continuar y concluir la labor

alcanzada con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), sino también de garantizar que todas las personas y los países del mundo alcancen el desarrollo sostenible. La nueva Agenda 2030 es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que se basa en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus 169 metas. Esta Comisión Nacional, preocupada por la observancia de los derechos humanos, hace énfasis en el cumplimiento y vinculación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, referente a que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

22. De conformidad con las metas programadas, para el año 2030 se debe poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; así como eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.¹

23. Por lo que respecta a la discriminación contra la mujer en el trabajo, en sus artículos 1º y 2º la CEDAW define la discriminación contra la mujer, como "... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera." Y establece la obligación de los Estados Partes, de "... seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer".

24. El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación establece que "... el término 'discriminación' comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en

¹ ONU, Objetivos de desarrollo sostenible. 17 objetivos para transformar nuestro mundo, consultado en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>, el 03 de mayo de 2017.

el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”.

25. La Observación General número 18 del Comité DESC ha señalado: [...] “la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario *por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo*”.

26. Es de resaltar que:

... en México, una de las principales formas de discriminación a las que las mujeres se enfrentan es el despido por embarazo, aun cuando esta práctica está prohibida de manera explícita en el marco normativo laboral. Se trata de una conducta ilegal que afecta directamente a mujeres de todas las clases sociales, estructuras familiares diversas y que se manifiesta a lo largo del territorio nacional sin excepción, perjudicando indirectamente a miles de hogares, tanto en su ingreso como en la posibilidad de construir equilibrio de presencia y cuidados entre sus integrantes. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), entre 2011 y 2016, a 13% de las mujeres de 15 años y más que han trabajado o solicitado trabajo les han pedido el certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, las despidieron por embarazarse, no les renovaron su contrato o les bajaron el salario o prestaciones.²

27. En este tenor, “entre enero de 2011 y marzo de 2020, el CONAPRED recibió un total de 723 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con el despido por embarazo... En relación con estas quejas, las mujeres señalaron afectaciones en su derecho a un trato digno, a la

² *Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y realidades.* SEGOB–CONAPRED, disponible en: www.conapred.org.mx

protección de la maternidad, a la igualdad de oportunidades y de trato, a una vida libre de violencia y a la seguridad social...”³

28. En el caso que nos ocupa, QV manifestó que una vez que el 14 de septiembre de 2021, AR1 y AR2 le indicaron que la cambiarían de área, el 17 de septiembre de 2021 de nuevo fue citada a las oficinas de movimientos de personal del Hospital Regional, y AR2 le preguntó si aceptaba el cambio de plaza, a lo cual no accedió; posteriormente, el 20 de septiembre de 2021 de nueva cuenta AR2 le cuestionó en presencia de PSP si continuaba la negativa, QV1 confirmó su decisión, por lo tanto, AR2 le indicó que estaba despedida y no podía continuar laborando en el Hospital Regional.

29. Con su actuación, AR1 y AR2 configuraron el supuesto de discriminación laboral por embarazo, debido a que: *“El proceso por el que las mujeres se ven forzadas a transitar se encuentra inmerso en diferentes formas de agresión y violencia que trastocan aspectos más allá de lo laboral. La humillación, denigración, la agresión psicológica y física son algunas de las acciones más comunes que enfrenta esta población por la única razón de haber decidido de manera libre y voluntaria ejercer su derecho a la maternidad y a la familia.”*⁴

B. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

30. Esta Comisión Nacional observa que AR1 intentó justificar su actuar al responder la petición por escrito de QV, en la cual solicitó le permitiera realizar su trabajo a distancia, ya que estaba cursando embarazo de alto riesgo, y únicamente en escrito del 15 de septiembre de 2021, recibido por QV el 17 de septiembre de 2021, le indica que con fundamento en la Guía para la Des-Reconversión en las Unidades Médicas Nueva Normalidad, emitida el 31 de julio de 2021, es necesario identificar al personal en situación de mayor riesgo de complicaciones para que se supervisen las medidas

³ *Ídem.*

⁴ SEGOB–CONAPRED, *Óp. Cit.*

preventivas para salvaguardar la integridad y en su caso, sean asesorados por conducto del Comité para la Nueva Normalidad.

31. Atendiendo a ello, AR1 precisó que cuando la enfermedad imposibilite al trabajador para desempeñar su actividad laboral tendrá derecho a que le sea expedida licencia médica de acuerdo con la comorbilidad o evento agudo que le sea diagnosticado.

32. Por otra parte, AR1 precisó que se continuarían proporcionando todos los recursos disponibles para satisfacer el nivel más alto posible su derecho a la salud y así reducir el riesgo a un contagio por COVID 19, subrayando que no existe dato público ni prueba que implique que asistir a laborar ponía en riesgo de contagio a QV, y además, en el Hospital Regional existen los protocolos de higiene y prevención que aminoran el peligro a contraer dicha enfermedad.

33. En otro orden de ideas, AR1 precisó que otro punto por el cual no autorizó realizar el trabajo en casa, es que QV ya contaba con esquema completo de vacunación; en consecuencia, el ISSSTE le ha brindado a QV el escudo protector del 95% para prevenir una posible infección por el COVID 19, por ello, el personal vacunado ya estaba en condiciones de regresar a trabajar retomando sus actividades presenciales y QV deberá presentarse a su jornada laboral señalada en su Constancia de Nombramiento.

34. Del análisis de las evidencias referidas, se observa que AR1 únicamente se concretó a negar el despido de QV, sin precisar de manera fundada y motivada el estatus laboral y recalcando que la defensa legal del asunto la harían valer en la vía correspondiente.

35. En ese sentido existe un criterio del Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y de Trabajo, del Décimo Primer Circuito, en los siguientes términos:

***TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU
DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA***

SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN. *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... En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto... 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.⁵*

⁵ Amparo Directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo 2010880. XI. 1º.A.T. 28 L(10ª). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, enero de 2016, pág. 3313. -1- Sahuier Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero. Época Décima, Registro 2010880.

36. La SCJN establece que: *“si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obligan a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras. (...) por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, pues por ese solo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida.”*⁶

37. En el mismo sentido, la SCJN ha señalado que: *“Al existir una protección especial y reforzada de la mujer trabajadora embarazada, las decisiones adoptadas por las autoridades que involucren a una persona en situación de vulnerabilidad deben contener una perspectiva de derechos humanos que implique visibilizar a la mujer desde una dimensión integral encaminada a proteger su dignidad. Por ello, la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional.”*⁷

38. En efecto, esta Comisión advierte que las autoridades responsables únicamente expresaron que eran falsas las manifestaciones del “supuesto despido” (*sic*), sin que en sus respectivos informes sobre los hechos aclararan de manera fundada y motivada la situación laboral actual de QV; dejando la carga probatoria a QV, lo cual

⁶ Tesis: 2a./J. 66/2017 (10a.). Segunda Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II. Décima Época. Registro 2014508. Jurisprudencia (Laboral).

⁷ SCJN. Tesis Aislada “Trabajadoras embarazadas al servicio del estado. su despido constituye un acto de discriminación por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran”. Semanario Judicial de la Federación, enero 2016, registro No. 2010880.

resulta contrario a los estándares en materia de protección a los derechos humanos, toda vez que éstos gozan de especiales caracteres que, al ser trasladados a ámbitos como el penal, civil o laboral, trastocan determinadas actuaciones. Tal es el caso de la carga de la prueba para quien se dice vulnerado en sus derechos fundamentales. Consideramos que, en este caso, la aportación de elementos probatorios no descansa en la parte que afirma una vulneración sino en la autoridad estatal.⁸ Por tanto, la argumentación de la autoridad respecto a que es falso el supuesto despido de QV, lo que se hará valer por el ISSSTE en la vía legal correspondiente, no hace más que confirmar la versión de los hechos ofrecida, debido a que no corresponde a la víctima demostrar la existencia de la violación, sino a la autoridad responsable acreditar que su actuación se realizó en observancia a los derechos humanos.

39. La protección de la maternidad está consagrada constitucionalmente en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c, que señala: “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo... Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas...”.

40. La Ley Federal del Trabajo⁹ estipula la igualdad de derechos y obligaciones, así como la protección de la maternidad y, en sus artículos 166 y 167, establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores

⁸ Gaceta Parlamentaria, Número 4164-VIII, 27 de noviembre de 2014. Iniciativa que reforma el artículo 264 del Código Nacional de Procedimientos Penales. Exposición de Motivos. Punto III, Palacio Legislativo de San Lázaro.

⁹ La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 11 preceptúa: En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial o de servicio después de las 10 de la noche, ni horas extraordinarias.

41. El artículo 170 de la referida norma laboral, también establece que las madres no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso, así como que los periodos de descanso antes y después del parto podrán prorrogarse por el tiempo necesario, en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto.

42. El Convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima) C102, de la OIT, aceptado por México, el 12 de octubre de 1961, en la Parte VIII, indica que se deberá garantizar la concesión de prestaciones de maternidad.

43. En tanto que la CEDAW, en su artículo 11, prescribe el compromiso de los Estados Partes, de realizar *“...todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. ... 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;... d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella....”*.

44. La respuesta a la solicitud presentada por QV el 13 de septiembre de 2021, relativa a que le fuera autorizado realizar el trabajo desde casa, dado que se había diagnosticado embarazo con alto riesgo, mediante escrito de 15 de septiembre de 2021 AR1 le respondió a QV que debido a que contaba con esquema completo de

vacunación; en consecuencia, el ISSSTE le brindaba el escudo protector del 95% para prevenir una posible infección por el COVID 19, por lo tanto, el personal vacunado ya estaba en condiciones de regresar a trabajar retomando sus actividades presenciales; en particular, QV debía presentarse a su jornada laboral señalada en su Constancia de Nombramiento.

45. Asimismo, respecto al despido que dijo ser objeto QV con efectos al 20 de septiembre de 2021, el ISSSTE no realizó manifestación alguna en sus respectivos informes sobre los hechos, esto es, no aclararon de manera fundada ni motivada la situación laboral actual de QV en el Hospital Regional.

46. Por todo lo anterior, es importante señalar que los hechos vertidos en el presente instrumento recomendatorio, confirman todos los argumentos esgrimidos en la emisión de la Recomendación 62/2020 publicada el 26 de noviembre de 2020, “Sobre el caso de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras en agravio de V1, en la Universidad Pedagógica Nacional”; en la cual, esta Comisión Nacional determinó la violación a los derechos humanos antes citados en agravio de la persona servidora pública en etapa de gestación, situación que se equipara a las circunstancias materia de la presente Recomendación.

V. RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

47. Como ha quedado acreditado en la presente Recomendación, las personas servidoras públicas adscritas al ISSSTE incurrieron en responsabilidad en el desempeño de sus funciones al no cumplir con su obligación, de acuerdo con las conductas descritas, mismas que configuraron violencia institucional, las cuales repercutieron en que no le permitieron el acceso al Hospital Regional QV a partir del 20 de septiembre de 2021, sin observar que contaba con estabilidad reforzada en el empleo al estar embarazada.

VI. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

48. En el presente asunto el ISSSTE incurrió en responsabilidad; en ese tenor, este Organismo Constitucional Autónomo considera que existen elementos suficientes para concluir que AR1 y AR2 incumplieron sus obligaciones de actuar con legalidad, honradez, lealtad y eficiencia, incurriendo con ello en la inobservancia de las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I, y 47 fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en los que se prevé la obligación que tienen los servidores públicos de cumplir con el servicio encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause su suspensión o deficiencia, o implique el incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

49. Por tanto, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafo tercero y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6º, fracción III; 71, párrafo segundo, 72, párrafo segundo, y 73, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se cuenta en el presente caso con elementos de convicción suficientes para que este Organismo Nacional, en ejercicio de sus atribuciones, presente queja ante el Órgano Interno de Control en el ISSSTE, a fin de que se inicie e integre el procedimiento administrativo de investigación correspondiente con perspectiva de género en contra de AR1 y AR2.

50. La CrIDH considera pertinente señalar que la obligación de investigar, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables de hechos violatorios de los derechos humanos no se deriva solamente de la Convención Americana. En determinadas circunstancias y dependiendo de la naturaleza de los hechos, esta obligación también se desprende de otros instrumentos interamericanos en la materia que establecen la obligación a cargo de los Estados Partes de investigar las conductas prohibidas por tales tratados. Por ejemplo, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Así, dicho Tribunal ha establecido que los Estados tienen: “el deber de garantizar el derecho de acceso a la justicia [...] conforme a las obligaciones específicas que le

imponen las Convenciones especializadas [...] en materia de prevención y sanción de la tortura y de la violencia contra la mujer. Estas disposiciones [...] especifican y complementan las obligaciones que tiene el Estado con respecto al cumplimiento de los derechos consagrados en la Convención Americana, así como el *corpus iuris* internacional en materia de protección de la integridad personal”.¹⁰

51. La CrIDH reitera que, durante la investigación y el juzgamiento, el Estado debe asegurar el pleno acceso y capacidad de actuar de la víctima en todas las etapas. Adicionalmente, en otras oportunidades, la Corte ha dispuesto que el Estado inicie las acciones disciplinarias, administrativas o penales, de acuerdo con su legislación interna, a los responsables de las distintas irregularidades procesales e investigativas.¹¹

VII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

52. Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad institucional, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, y otra vía lo es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con los artículos 1º, párrafo tercero, 108, 109 y 113, segundo párrafo, constitucionales; 44, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y 65 inciso c) de la Ley General de Víctimas, que prevén la posibilidad de que al acreditarse una violación a los derechos humanos, atribuible a persona pública del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan, para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado, para lo cual el Estado debe investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos establecidos en la ley.

¹⁰ *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*, párr. 276, 377 y 379; *Caso de la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala*, párr. 137.

¹¹ Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 4, puntos 230 y 231, pág. 53.

53. Para tal efecto en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 7 fracciones II, VI, VII y VIII, 8, 26, 27, 64 fracciones I, II y VII, 73 fracción V, 74, 88 fracciones II y XXIII, 96, 97 fracción I, 106, 110 fracción V, inciso c), 111, 112, 126 fracción VIII, 130, 131 y 152, de la Ley General de Víctimas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2013, y 38 a 41 y demás aplicables, del “Acuerdo del Pleno por el que se emiten los Lineamientos para el funcionamiento del Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral”, de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, al acreditarse violaciones al derecho de protección de la maternidad de las trabajadoras, a la igualdad y no discriminación laboral; solicitando se colabore en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas para el ingreso de QV al Registro Nacional de Víctimas, a través de la noticia de los hechos; para ello, este Organismo Nacional remitirá copia de la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por la citada Comisión Ejecutiva, a efecto de que se repare el daño, en términos de la Ley General de Víctimas.

54. En los artículos 18, 19, 20, 21, 22 y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, y en diversos criterios de la CrIDH, se establece que para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables.

55. En el citado *Caso Espinoza González vs. Perú*, la CrIDH resolvió que: “(...) toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que la disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado (...) las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones

declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos (...).¹²

56. Sobre el “*deber de prevención*” la CrIDH, sostuvo que: “*(...) abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos sean efectivamente consideradas y tratadas como un hecho ilícito que, como tal, es susceptible de acarrear sanciones para quien las cometa, así como la obligación de indemnizar a las víctimas por sus consecuencias perjudiciales. No es posible hacer una enumeración detallada de esas medidas, que varían según el derecho de que se trate y según las condiciones propias de cada Estado Parte (...).*”¹³ En el presente caso, los hechos descritos constituyen una transgresión al deber de prevención de violaciones a los derechos humanos de V1, que derivó en la terminación del nombramiento, no obstante su estado de embarazo, por lo que esta Comisión Nacional considera procedente la reparación de los daños ocasionados.

a) Medidas de Rehabilitación

57. De conformidad con la Ley General de Víctimas, se debe brindar a QV, la atención psicológica que requiera, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional especializado, y prestarse de forma continua hasta que alcance su total sanación física, psíquica y emocional. Esta atención, no obstante, el tiempo transcurrido a partir de que acontecieron los hechos, deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para las víctimas indirectas, con su consentimiento, brindando información previa clara y suficiente. Los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario y deben incluir la provisión de medicamentos, de ser necesario. Esta atención durante su desarrollo y su conclusión podrá ser valorada por el personal con especialidad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

¹² Sentencia de 20 de noviembre de 2014. (Excepciones, Preliminares, Fondos, Reparaciones y Costas), párrafos 300 y 301.

¹³ “Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras” (Fondo), sentencia del 29 de julio de 1988, párrafo 175.

b) Medidas de Compensación

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

59. A fin de cuantificar el monto de la indemnización, deberán –al menos– atenderse los siguientes parámetros: daño material; son referidos por lo general como daño emergente y lucro cesante, han sido considerados por la CrIDH como las consecuencias patrimoniales de las violaciones de derechos humanos que hayan sido declaradas, la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso.

60. También, se deberán tomar en consideración los siguientes elementos para indemnizar: 1) tipo de derechos violados, 2) temporalidad, 3) impacto bio-psicosocial (deberán identificarse mínimamente, los siguientes impactos en las víctimas: en su estado psicoemocional; en su privacidad e integridad psicofísica; en su esfera familiar, social y cultural; en su esfera laboral y profesional; en su situación económica, y en su proyecto de vida), y 4) consideraciones especiales atendiendo a las condiciones de vulnerabilidad (se sugiere la atención para dictar una reparación reforzada en los casos donde las víctimas sean: mujeres, niños y niñas y personas en situación de pobreza).

c) Medidas de satisfacción

61. En el presente caso la satisfacción comprende que las autoridades recomendadas deberán iniciar las investigaciones respectivas con motivo de las violaciones a los derechos humanos de QV, que derivó en la terminación de los efectos de su nombramiento como mujer trabajadora embarazada.

62. Este Organismo Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones, presentará denuncia ante el Órgano Interno de Control en el ISSSTE, en contra de AR1, AR2,

y demás personas servidoras públicas que resulten responsables, a fin de que se inicien e integren los procedimientos de investigación que en derecho corresponda por la responsabilidad administrativa en que pudieron incurrir las personas servidoras públicas involucradas.

63. El ISSSTE deberá proporcionar en todo momento la información completa y necesaria para que se haga valer en el procedimiento administrativo de investigación que se inicie en el órgano fiscalizador correspondiente, respecto de los hechos y evidencias apuntadas en la presente Recomendación, recabando y aportando las pruebas oportunas para la debida integración del expediente que se inicie en contra de personas servidoras públicas involucradas, sin que se incurra en dilación, a fin de que sea emitida una decisión fundada y motivada, con base en elementos suficientes para la determinación que en derecho proceda; informado en su caso el estado procedimental, con las diligencias y actuaciones faltantes para la emisión de la resolución.

d) Medidas de no repetición

64. Conforme a los artículos 26, 27 fracción V, y 74 de la Ley General de Víctimas, al haberse acreditado violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras por parte de AR1 y AR2, el ISSSTE deberá aplicar las medidas necesarias a fin de que se diseñe e imparta en un término de seis meses, un curso integral de capacitación en materia de derechos humanos, dirigido al personal de mando medio y superior adscrito al ISSSTE, con perspectiva de género y derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras de la misma institución, los cuales deberán ser efectivos para prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación e impartidos por personal especializado y con suficiente experiencia en derechos humanos. De igual forma, los manuales y el contenido de los cursos deberán estar disponibles en línea y en medio digital, a fin de que puedan consultarse con facilidad.

65. En virtud de lo anterior, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos se permite formular respetuosamente, a usted señor **Director General del ISSSTE**, las siguientes:

VIII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Colabore en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas para el ingreso de QV al Registro Nacional de Víctimas, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por esa Comisión Ejecutiva, a efecto de que se repare el daño, en términos de la Ley General de Víctimas. Hecho lo anterior, se remita a esta Comisión Nacional las pruebas de cumplimiento correspondientes.

SEGUNDA. Se diseñe e imparta en seis meses, un curso integral de capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género, dirigido a las personas servidoras públicas involucradas en los hechos investigados en la presente Recomendación del Hospital Regional del ISSSTE, debiendo asegurarse que dentro de la referida capacitación se encuentren AR1 y AR2. Dicho curso debe ser impartido por personas especialistas que acrediten su formación y experiencia en el tema, con el fin de prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación. Así mismo, deberá remitir a esta Comisión Nacional, el registro de participantes, temario del curso, constancias o diplomas otorgados y número de horas en que fue impartido; lo anterior, como parte de las pruebas que acreditarán su cumplimiento. El curso debe ser impartido después de la emisión y aceptación de la Recomendación y los materiales deberán estar disponibles en medio digital y en línea, a fin de que pueda ser consultado con facilidad.

TERCERA. Se colabore con el Órgano Interno de Control en el ISSSTE en la presentación y seguimiento de la denuncia administrativa que esta Comisión Nacional presente en contra de AR1 y AR2, personas servidoras públicas involucradas, por las probables faltas administrativas señaladas en la presente Recomendación, debiendo informar las acciones de colaboración que haya realizado en el procedimiento

administrativo que al respecto se haya iniciado; asimismo, remitir a este Organismo Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

CUARTA. Designar a una persona servidora pública de alto nivel de decisión quien fungirá como enlace con esta Comisión Nacional, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación y, en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

66. La presente Recomendación, de acuerdo con el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de formular una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

67. Con fundamento en el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se solicita que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación. De no hacerlo, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.

68. De igual forma, con el mismo fundamento jurídico, se solicita a usted que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Nacional, en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

69. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión



Nacional, ante ello este Organismo Nacional podrá solicitar al Senado de la República, o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía, que requieran su comparecencia para que expliquen los motivos de su negativa.

PRESIDENTA

MTRA. MA. DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA