

RECOMENDACIÓN NO.

140/2023

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES AL DERECHO A LA SEGURIDAD JURIDICA, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS EN AGRAVIO DE QV, EN LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN CIUDAD DE MÉXICO.

Ciudad de México, a 31 de agosto de 2023

MTRO. MARATH BARUCH BOLAÑOS LÓPEZ
TITULAR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Apreciable secretario:

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, 26, 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/6/2023/7423/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 6º, apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4º, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 78, párrafo primero 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, 11 fracción VI, 16, 113, fracción I y párrafo último, así como 117, párrafo primero, 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 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:

NOMBRE	ACRÓNIMO
Quejoso/Víctima	QV
Persona Servidora Pública	PSP

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

NOMBRE	CLAVE
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	STPS
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
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 Belem Do Para"	Convención Belém do Pará
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Ley Federal del Trabajo	LFT

I. HECHOS

5. El 22 de abril de 2023, QV expresó que laboraba en la STPS, a partir del 1° de junio de 2022, que fue contratada bajo el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

6. Derivado de que cursaba un embarazo, presentó su incapacidad por el periodo del 10 de marzo al 8 de junio de 2023; sin embargo, en el mes de abril de 2023, fue suspendido su pago y dada de baja.

7. Posterior a la suspensión de su pago salarial, sin precisar la fecha, fue informada que ya estaba dada de baja porque se había terminado su contrato bajo el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

8. En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102 apartado B, de la CPEUM, 3° párrafo primero, 39 fracción I, 67 párrafo primero de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como el artículo 2° fracción VI, y 9° primer párrafo del Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se inició el trámite del expediente siendo radicado bajo el **CNDH/6/2023/7423/Q**, mediante el cual se obtuvo evidencia de la violación a los derechos humanos de QV, cuya valoración lógico-jurídica será objeto de estudio en el capítulo de Observaciones y Análisis de las Pruebas de la presente Recomendación.

II. EVIDENCIAS

Evidencias presentadas por QV

9. Escrito de queja interpuesto, el 22 de abril de 2023, por QV en este Organismo Nacional, en el que expresó hechos violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio por la STPS.

9.1 Escrito dirigido a la entonces Secretaria del Trabajo y Previsión Social, del 12 de abril de 2023, en donde QV expone los hechos materia de la queja y solicita se le restituya su derecho como trabajadora y se le respete el tiempo de licencia de maternidad que le otorgó el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ya que su bebé nació el 1 de abril de 2023.

9.2 Escrito dirigido al Director del Servicios Profesional de Carrera, del 13 de marzo de 2013, en donde QV expone los hechos materia de la queja y solicita que el H. Comité Evaluador lo tome en consideración.

9.3 Licencia médica a favor de QV emitida por la Dirección Normativa de Salud del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el que se le otorga incapacidad de noventa días por el periodo del 10 de marzo al 08 de junio de 2023.

9.4 Acta circunstanciada, del 14 de junio de 2023, en la que se hace constar que personal de esta Comisión Nacional sostuvo comunicación telefónica con QV, ocasión en la cual reiteró que le fue suspendido su pago durante su periodo de

incapacidad por maternidad y que fue informada que el motivo fue el vencimiento de su contrato.

9.5 Registro del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en el cual se le hace del conocimiento que ha acreditado el primer filtro de la revisión curricular y que se le notificará la fecha, horario y lugar en que deberá presentar las evaluaciones correspondientes.

9.6 Constancia de nombramiento y/o modificación de situación personal, del 24 de mayo de 2022, con vigencia del 1° de junio de 2022 al 31 de marzo de 2023.

Evidencias presentadas por la STPS

10. Oficio No. STPS/117/DGAJ/1274/2023, del 02 de junio de 2023, suscrito por el Director General de Asuntos Jurídicos de la STPS, al que anexó la siguiente documentación:

10.1 Oficio 510/DGRH/DSPC/676/2023, del 01 de junio de 2023, signado por el Director del Servicios Profesional de Carrera de la STPS, mediante el cual rindió informe respecto de los hechos señalados por QV.

10.2 Oficio 510/DGRH/DPSRLDH/1396/2023, del 02 de junio de 2023, signado por el Director de Prestaciones Sociales, Relaciones Laborales y Desarrollo Humano de la STPS, mediante el cual rindió informe respecto de los hechos señalados por QV.

III. SITUACIÓN JURÍDICA

11. QV inició la prestación de sus servicios en la STPS en fecha 01 de junio de 2022.

12. Comenzó su periodo de licencia médica por maternidad por el periodo del 10 de marzo al 08 de junio de 2013.

13. En el mes de abril de 2023, le fue suspendido su pago salarial, siendo informada, sin precisar la fecha, por personal de la Dirección General de Recursos Humanos de la STPS que el motivo fue por el término de su contrato, por lo que considera que existieron posibles actos de discriminación.

14. Desde su ingreso a la STPS, QV solicitó se le hiciera del conocimiento la convocatoria pública abierta para el puesto “Profesional Dictaminador de Servicios Especializados en Análisis Jurídicos”; sin embargo, fue notificada de ello el 19 de abril de 2023, a fin de que realizara los exámenes el 24 del mismo mes y año; es decir, cinco días antes de las evaluaciones.

15. Por otra parte, este Organismo Nacional no tuvo a la vista constancias que permitan establecer que se hubiese iniciado algún procedimiento administrativo, laboral o penal relacionado con los hechos señalados en el expediente **CNDH/6/2023/7423/Q**; en el mismo sentido, QV no refirió que haya iniciado un proceso jurisdiccional y/o proceso administrativo al respecto.

IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

A. CONSIDERACIONES CONTEXTUALES

16. Este Organismo Nacional considera importante realizar un análisis contextual muy breve sobre la situación de la desigualdad de género, dado que es un problema que persiste:

a. ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO PARA PERSONAS EMBARAZADAS O SITUACIÓN DE MATERNIDAD

17. La discriminación laboral ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra, en virtud de su condición biológica, social, económica o cultural, entre otras: es decir, por razones injustificadas que no guardan relación con las competencias de las personas o las calificaciones exigidas para el empleo; este acto discriminatorio puede presentarse en la solicitud del empleo, durante la relación laboral o al término del contrato.

18. Respecto a la estabilidad laboral de una persona gestante, se considera lo resuelto en el amparo directo 489/2013 por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al indicar por primera vez que cuando se concluye la relación laboral de una persona trabajadora por razones de embarazo o maternidad, ésta goza de una tutela especial, denominada “estabilidad laboral reforzada”, lo cual exige una mayor y particular protección del Estado, conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, ya que la protección no es solo para la mujer embarazada, sino de la vida y salud del producto gestante.

19. Por ello, la terminación de la relación laboral durante o posteriormente al embarazo, coloca a la persona trabajadora y al producto gestante en una situación de vulnerabilidad que desencadena diversas violaciones a sus derechos humanos, lo cual será analizado con perspectiva de género en la presente recomendación.

20. Al respecto la SCJN ha señalado que: *“Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta*

el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país.”¹

21. 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 el Tribunal 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

¹ SCJN. Tesis Aislada “Trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad. Conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, al gozar de una tutela especial, entre otros beneficios, cuentan con estabilidad reforzada en el empleo”. Semanario Judicial de la Federación, mayo 2014, registro No. 2006384.

dependencia o entidad y sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

22. 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, 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 la trabajadora, atribuibles a la STPS.

23. No obstante, de la valoración lógico-jurídica de las evidencias que integran el expediente de queja **CNDH/6/2023/7423/Q**, realizada en términos de lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, haciendo uso de un enfoque lógico jurídico de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares internacionales en materia de derechos humanos, de los precedentes emitidos por este Organismo Nacional, así como, de criterios jurisprudenciales aplicables de la SCJN y de la CrIDH, se cuenta con evidencias que acreditan violaciones a los derechos humanos a la igualdad, seguridad jurídica y legalidad, y no discriminación laboral en perjuicio de QV, atribuibles a la STPS.

B. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

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

25. 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”.

26. 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.*”

27. 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 (...)*”.

28. 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.

29. 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”².

30. Por lo que respecta a la discriminación contra la mujer en el trabajo, en sus artículos 1° y 2°, 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”.

31. 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

² Organización de las Naciones Unidas, 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.

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

32. 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*”.

33. 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.*”³

³ *Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y Realidades.* SEGOB – CONAPRED, disponible en: www.conapred.org.mx

34. Así, *“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 protección de la maternidad, a la igualdad de oportunidades y de trato, a una vida libre de violencia y a la seguridad social...”*.⁴

35. En el caso que nos ocupa, a partir del 01 de junio de 2022, QV fue contratada para el puesto de Profesional Dictaminador de Servicios Especializados en Análisis Jurídico; sin embargo, cuando se encontraba en periodo de licencia médica por maternidad, fue suspendido su pago salarial, PSP le informó que causó baja de la STPS el 31 de marzo de 2023 al concluir el periodo de su contratación.

36. Con su actuación, PSP configuró 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.”*⁵

37. Al respecto, la STPS se limitó a señalar que la separación del cargo de QV, se derivó de la conclusión del contrato laboral, el cual estaba vigente del 01 de junio de 2022 al 31 de marzo de 2023, por lo que en esta última fecha causó baja.

⁴ Ídem.

⁵ *Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y Realidades.* SEGOB – CONAPRED, disponible en: www.conapred.org.mx

38. Asimismo, QV se encontró en desigualdad de oportunidades, toda vez que no se tiene evidencia de que la STPS realizara acciones afirmativas⁶ para salvaguardar sus derechos laborales, así como en pro del ejercicio de la maternidad de ésta, y al no darle continuidad a su contrato laboral mientras se encontraba en periodo de lactancia, gozando de una licencia por maternidad, no se advierte que se haya dado una extensión o modificación de la vigencia de su nombramiento para su permanencia en el empleo durante su embarazo y ejercicio de la maternidad. La STPS no ofreció alternativas laborales a la persona que aún se encontraba gozando de incapacidad por maternidad, lo cual trae como resultado la pérdida del pleno goce de sus derechos laborales y consecuentemente el derecho a la seguridad social; no obstante lo manifestado por la STPS, siendo de su conocimiento la licencia por maternidad en la que se encontraba QV, no fue renovado u modificado su contrato y no se brindaron alternativas laborales que garantizaran la protección a sus derechos y el del producto del embarazo, lo cual debió realizarse previo al término de la relación contractual.

39. Por ello, la imperante necesidad de QV de mantener su empleo participando en la Convocatoria Pública y Abierta No. 391, informándole la STPS a través de correo electrónico, del 19 de abril de 2023, que debía presentarse a su evaluación el día 24 del mismo mes y año; es decir, cinco días antes del examen y 23 días posteriores al nacimiento de su bebé. Si bien su participación en la convocatoria no fue restrictiva y, a dicho de la STPS, se realizó en igualdad de condiciones y oportunidades para todas las personas participantes; de las evidencias se desprende que, QV requería se observara la situación en la que se encontraba y se realizaran las medidas de inclusión

⁶ Conforme al Artículo 15 Séptimus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Las acciones afirmativas son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

necesarias, pues no se encontraba en las mismas condiciones de las otras personas aspirantes; asimismo, no se observa que la citada STPS haya tenido algún acercamiento a QV para tratar su situación laboral y de maternidad, motivo por el cual se mantuvo se colocó en una situación de desventaja a QV tanto para la continuidad en el empleo, como para su participación en la citada convocatoria.

C. DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y A LA LEGALIDAD

40. 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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento y la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, de los actos privativos o de molestia de la autoridad hacia las personas y su esfera jurídica.

41. El artículo 14 constitucional, en su párrafo primero, establece que: “Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.”

42. El artículo 16 constitucional párrafo primero determina que: “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo.”

43. El derecho a la seguridad jurídica constituye un límite a la actividad estatal, y se refiere al “conjunto de requisitos a 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.”⁷

44. El derecho a la seguridad jurídica comprende el principio de legalidad, 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 derechos individuales, garantizando el respeto a los derechos fundamentales de las personas.”⁸

45. Las disposiciones que obligan a las autoridades del Estado mexicano a cumplir con el derecho a la certeza jurídica y legalidad, se encuentran también en los artículos: 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; así como 8.1, 25.1 y 25.2, c) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

46. Los derechos de seguridad jurídica y legalidad reconocidos en los artículos 14 y 16 Constitucionales limitan el actuar de la autoridad por las normas que facultan a las mismas a conducirse en determinado sentido, el fin es que, las personas tengan certeza jurídica de los actos que realizan las personas servidoras públicas.

47. Toda vez que el acceso al trabajo, a la no discriminación y la igualdad constituyen derechos plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al no darle continuidad en el empleo a QV o realizar medidas de inclusión a su favor, sin

⁷ Corte IDH, *Caso Fermín Ramírez Vs. Guatemala*, Sentencia de 20 de junio de 2005. Fondo, Reparaciones y Costas, párrafo 10.

⁸ Cfr. CNDH, Recomendación 53/2015 del 29 de diciembre de 2015, p. 37.

que existiera incumplimiento en la realización de sus funciones o que éstas dejaran de ser necesarias para la STPS, se violentaron sus derechos a la seguridad jurídica y legalidad, toda vez que no existió justificación para no realizar un nuevo contrato laboral; aunado a que el actuar de dicha Secretaría debe realizarse en apego a las obligaciones del Estado Mexicano de respetar, proteger, garantizar y promover, lo cual no sucedió al vulnerar el derecho al empleo de QV.

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

48. La protección de la maternidad está consagrada constitucionalmente en el artículo 123, Apartado B, fracción XI, inciso c, que señala que *“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, ...”*.

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

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’*.

50. 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.

51. Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional señala en su numeral 14, fracción III, que serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción.

52. 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.

53. Por tal motivo, se advierte que la STPS incumplió garantizar a QV la protección de las prestaciones de maternidad posterior al embarazo.

54. 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.¹⁰

55. 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*

¹⁰ 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- Sahuer Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero. Época Décima, Registro 2010880.

conceder a las madres trabajadoras. (...) por lo que las mujeres trabajadoras deber 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.”¹¹

56. 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.”¹²*

57. En efecto, esta Comisión advierte que las autoridades responsables únicamente expresaron que el motivo de la separación del cargo de QV, se debió al término de la vigencia de su contrato, sin que señalaran alguna falta cometida dentro de sus funciones; dejando la carga probatoria a QV lo cual 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. Este Organismo Nacional considera que, en este caso, la aportación de elementos probatorios no descansa en la parte que

¹¹ 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).

¹² 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.

afirma una vulneración sino en la autoridad estatal.¹³ En razón de la protección de su hija y la estabilidad reforzada en el empleo, la renovación del contrato debió ocurrir cuando menos durante la licencia por maternidad y el periodo de lactancia.

58. Por su parte, 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....”*.

59. Esta Comisión Nacional observa que la STPS, intentó justificar su actuar al señalar que la falta de continuidad del contrato laboral que sostenía con QV se debió al término de su vigencia y que QV, tuvo acceso a la convocatoria pública para participar por la plaza de “Profesional Dictaminador de Servicios Especializados en Análisis Jurídico”.

60. Al privar del empleo a una mujer durante su licencia médica por maternidad, es importante considerar que el término de la relación laboral tiene como consecuencia que la trabajadora ya no cuenta con la seguridad social que se le brinda, lo que podría

¹³ 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.

derivar en una afectación económica a la mujer en muchos casos, así como limitar el derecho a la salud del producto gestante, cuando no cuentan con seguros para tal efecto, siendo proclives a sufrir doble discriminación al no conservar el empleo y para obtener otro.

61. Por otra parte, la STPS no refirió en su informe que el motivo para no renovar el contrato de QV, es que hubiera alguna inconformidad por su trabajo desempeñado o que hubiera incurrido en una falta dentro de sus funciones realizadas.

62. Por lo anterior, es importante señalar que los hechos vertidos en la presente 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” y de la Recomendación 128/2022, “ 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 Servicio de Administración Tributaria”, en las cuales esta Comisión Nacional determinó la violación a los derechos humanos antes citados en agravio de la servidora pública en etapa de gestación y posterior a éste, situación que se equipara a las circunstancias materia de la presente Recomendación.

V. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

63. En el presente asunto, la STPS incurrió en responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con las conductas descritas, mismas que configuraron violencia institucional, tales como no darle continuidad en el empleo a QV al encontrarse en su periodo de licencia médica por maternidad sin que existiera falta en el desempeño de sus funciones, sin observar que contaba con estabilidad reforzada en el empleo, lo

cual generó una vulneración a sus derechos como trabajadora y a la protección del derecho a la maternidad en el trabajo; en ese orden de ideas, este Organismo Constitucional Autónomo considera que existen elementos suficientes para concluir que PSP incumplió 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.

64. 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, este 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. Dichas 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*”.¹⁴

65. 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.¹⁵

VI. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO Y FORMAS DE DAR CUMPLIMIENTO

66. 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.

¹⁴ Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú, párrs. 276, 377 y 379; Caso De la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala, párr. 137.

¹⁵ Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 4, puntos 230 y 231, pág. 53.

67. Para tal efecto en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 7, fracciones II, VI, VII y VIII, 8, 26, 27, 64, 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, y demás normatividad aplicable al caso concreto en la materia, al acreditarse violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras en agravio de QV.

68. 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 Corte Interamericana de Derechos Humanos, 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.

69. En el *“Caso Espinoza González vs. Perú”*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos 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 (...)”*¹⁶

¹⁶ Sentencia de 20 de noviembre de 2014 (Excepciones, Preliminares, Fondos, Reparaciones y Costas), párrafos 300 y 301.

70. Sobre el “deber de prevención” la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 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 (...).*”¹⁷ En el presente caso, los hechos descritos constituyen una transgresión al deber de prevención de violaciones a los derechos humanos de QV, que derivó en la terminación del nombramiento, no obstante que se encontraba en periodo de licencia médica por maternidad, por lo que esta Comisión Nacional considera procedente la reparación de los daños ocasionados.

a) Medidas de restitución

71. Los artículos 27 y 61 de la Ley General de Víctimas, establecen que “la restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos”. Por ello, a QV se le deberá informar de manera oportuna de la emisión de las convocatorias para un cargo igual, similar o análogo al que aspiró y, si así es su voluntad, permitirle participar en las subsecuentes convocatorias correspondientes, las cuales, para efecto del cumplimiento del tercer punto recomendatorio, se deberá acreditar el haberse informado y, de ser el caso, permitido la participación de QV en al menos 3 convocatorias.

¹⁷ “Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras” (Fondo), sentencia del 29 de julio de 1988, párrafo 175.

b) Medidas de Compensación

72. Las medidas de compensación, dispuestas por los artículos 27 fracción III, 64 y 65 de la Ley General de Víctimas, y 20 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”, consisten en reparar el daño causado, sea material o inmaterial. El daño inmaterial, como lo determinó la CrIDH, comprende: “(...) tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia”.

73. La compensación debe otorgarse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación de derechos humanos sufrida por las víctimas, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta incluye los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación de derechos humanos, como el daño moral, lucro cesante, la pérdida de oportunidades, los daños patrimoniales, tratamientos médicos o terapéuticos y demás gastos que hayan provenido de los hechos violatorios de derechos humanos.

74. Ese orden de ideas es necesario que la STPS, deberá colaborar en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de QV, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por esa Comisión Ejecutiva, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del

daño a QV, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas, ello en cumplimiento al punto recomendatorio primero.

c) Medidas de satisfacción

75. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27, fracción IV y 73 fracción V, de la Ley General de Víctimas, así como 22 de las citadas Directrices, se puede realizar mediante medidas eficaces para conseguir que no continúen las violaciones y el inicio de las investigaciones penales y administrativas a las autoridades y a las personas servidoras públicas responsables de violaciones a derechos humanos.

76. Asimismo, de conformidad con los estándares internacionales, los criterios de la CrIDH, los Principios de reparaciones de Naciones Unidas, punto 22, y la Ley General de Víctimas, artículo 73, se considera como una medida de satisfacción a las declaraciones oficiales o las decisiones judiciales que restablezcan la dignidad de las víctimas. Por lo cual, la formulación y publicación de la presente Recomendación, en sí misma constituye una medida de satisfacción, ya que esta tiene como fin dar a conocer las violaciones a derechos humanos que se cometieron en agravio de QV, para lo cual se debe conjuntar con los otros tipos de medidas que componen la reparación integral del daño a las víctimas.

d) Medidas de no repetición

77. Conforme a los artículos 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 la STPS, por lo que deberá aplicar las medidas necesarias a fin de que se diseñe e imparta en un término

de seis meses, después de la aceptación del presente pronunciamiento, un curso integral de capacitación en materia de derechos humanos, con perspectiva de género y derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras; dirigido al personal de la Dirección de Prestaciones Sociales, Relaciones Laborales y Desarrollo Humano de la STPS, debiendo asegurarse que dentro de la referida capacitación se encuentren las personas servidoras públicas involucradas en los hechos investigados en el presente pronunciamiento.

78. Dicho curso deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos; que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia, videos y constancias, además, deberá estar disponible de forma electrónica y en línea para su consulta; lo anterior, para dar cumplimiento al punto recomendatorio segundo.

79. El titular de la Dirección de Prestaciones Sociales, Relaciones Laborales y Desarrollo Humano de la STPS, deberá emitir una circular dirigida al personal de la citada Secretaría, a fin de informar las medidas de inclusión que se llevaran o se están llevando a cabo al interior de esa institución para salvaguardar los derechos laborales de las personas embarazadas o que ejercen su maternidad, ello para la igualdad de oportunidades entre el personal. Hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias respectivas para dar cumplimiento al punto cuarto recomendatorio, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

80. Se deberá emitir una circular dirigida a la Dirección General del Servicio Profesional de Carrera de esa Secretaría, o al área respectiva, para que en la elaboración y emisión de las convocatorias a cargos públicos al interior de esa dependencia se haga una

interpretación armonizada de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración y su reglamento, atendiendo al principio pro persona y en observancia del artículo 1° Constitucional, esto con la finalidad de que las personas embarazadas o ejerciendo la maternidad puedan estar en igualdad de condiciones y realizar las medidas de inclusión respectivas para hacer posible su participación en las convocatorias de su interés. Hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias respectivas para dar cumplimiento al punto quinto recomendatorio, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

81. En razón de lo anterior, esta Comisión Nacional considera que las garantías de no repetición previamente descritas constituyen una oportunidad para que las autoridades, actúen con el fin de fortalecer una sociedad más justa, libre y respetuosa de la dignidad humana, mediante la realización de las acciones señaladas y por consecuencia, sumarse a una cultura de paz, legalidad y respeto a los derechos humanos que conjunten valores, actitudes y comportamientos para su protección y garantía, así como la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, con la finalidad de evitar hechos similares a los analizados en el presente instrumento recomendatorio.

82. En virtud de lo anterior, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos se permite formular respetuosamente, a usted señor Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las siguientes:

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Colaborar en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de QV, a través de la noticia de hechos que se realice a esa Comisión Ejecutiva con la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por esa Comisión Ejecutiva,

y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a QV, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Se diseñe e imparta en el término de seis meses, después de la aceptación de la presente Recomendación un curso integral de capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género y derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras; dirigido al personal de la Dirección de Prestaciones Sociales, Relaciones Laborales y Desarrollo Humano de la STPS, debiendo asegurarse que dentro de la referida capacitación se encuentren las personas servidoras públicas involucradas en los hechos investigados en el presente pronunciamiento, El curso deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y, deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos; que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia, videos y constancias; hecho lo cual, se envíen a este Organismo Nacional las pruebas con que se acredite su cumplimiento.

TERCERA. Informar de manera oportuna de la emisión de las convocatorias para un cargo igual, similar o análogo al que aspiró y, si así es su voluntad, permitirle participar en las subsecuentes convocatorias correspondientes, las cuales, para efecto del cumplimiento del presente punto recomendatorio, se deberá acreditar el haberse informado y, de ser el caso, permitido la participación de QV en al menos 3 convocatorias. Hecho lo anterior remita las constancias con las que acredite su cumplimiento.

CUARTA. El Titular de la Dirección de Prestaciones Sociales, Relaciones Laborales y Desarrollo Humano de la STPS, en el término de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, deberá emitir una circular dirigida al personal de la citada Secretaría, a fin de informar las medidas de inclusión que se llevaran o se están llevando a cabo al interior de esa institución para salvaguardar los derechos laborales de las personas embarazadas o que ejercen su maternidad, ello para la igualdad de oportunidades entre el personal. Hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias respectivas para dar cumplimiento al punto recomendatorio, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

QUINTA. En el término de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, deberá emitir una circular dirigida a la Dirección General del Servicio Profesional de Carrera de esa Secretaría, o al área respectiva, para que en la elaboración y emisión de las convocatorias a cargos públicos al interior de esa dependencia se haga una interpretación armonizada de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración y su reglamento, atendiendo al principio pro persona y en observancia del artículo 1º Constitucional, esto con la finalidad de que las personas embarazadas o ejerciendo la maternidad puedan estar en igualdad de condiciones y realizar las medidas de inclusión respectivas para hacer posible su participación en las convocatorias de su interés. Hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias respectivas para dar cumplimiento al punto quinto recomendatorio, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

SEXTA. Designar a la persona servidora pública de alto nivel de decisión quién 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.

83. 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.

84. De conformidad con 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.

85. Igualmente, 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.

86. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, deberá 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 solicitará 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

MCOMP