



RECOMENDACIÓN NO.

240 /2023

**SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS EN AGRAVIO DE QV, EN EL HOSPITAL GENERAL “DR. MANUEL GEA GONZÁLEZ” DE LA SECRETARÍA DE SALUD.**

**CIUDAD DE MÉXICO, A 30 de noviembre de 2023**

**DR. SIMÓN KAWA KARASIK**

**DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL “DR. MANUEL GEA GONZÁLEZ”**

*Apreciable 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, 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/6/2023/8055/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
Hospital General Dr. Manuel Gea González	HGMGG
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CoIDH
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 13 de abril de 2023 QV manifestó que laboraba como enfermera en el HGMGG, realizando sus labores en el horario nocturno hasta el 28 febrero de 2023, dado que su contrato feneció en esa fecha; sobre el particular precisó que durante el tiempo que laboró en el citado nosocomio, en virtud de su embarazo referido como de alto riesgo, así como del ejercicio de la maternidad, sufrió de abusos, discriminación y acoso laboral por parte de personal del citado Hospital; ya que se vio en la necesidad de solicitar una incapacidad amplia derivado de su embarazo y parto, así como durante el ejercicio de su maternidad, lo cual provocó que el HGMGG no le refrendara el contrato individual de trabajo por tiempo determinado que los vinculaba laboralmente.

6. 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/6/2023/8055/Q**, y para documentar las violaciones a los derechos humanos se solicitó información al referido Hospital, cuya valoración lógico-jurídica es objeto



de análisis en el capítulo de Observaciones y Análisis de las Pruebas de esta Recomendación.

## II. EVIDENCIAS

### II.1 Evidencias presentadas por QV

7. Escrito de queja interpuesto, en fecha 13 de abril de 2023, por QV en este Organismo Nacional, en el que manifestó hechos violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio por personal adscrito al HGMGG.

8. Acta circunstanciada de 12 de septiembre de 2023, en la que se hizo constar que personal adscrito a este Organismo Nacional estableció comunicación con QV, ocasión en la que expresó que no es su voluntad tener ningún acercamiento conciliatorio con el nosocomio; toda vez que considera que “de mala fe se realizó su baja laboral, justamente 10 días después de que su hijo cumpliera un año de vida (sic)”.

### II.2 Evidencias presentadas por el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”

9. Oficio No. HGMGG-DG-SAJ-1431-2023, de 6 de julio de 2023, suscrito por la Subdirectora de Asuntos Jurídicos, mediante el cual se rinde el informe solicitado por esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos, al que anexó la siguiente documentación:

10. Escrito sin número de 23 de junio de 2023, suscrito por la enfermera adscrita al departamento de Enfermería Clínica, a través del cual rindió informe respecto de los hechos que le imputó QV.



11. Escrito sin folio de 23 de junio de 2023, suscrito por la Supervisora de Enfermería, a través del cual rindió informe respecto de los hechos que le imputó QV.

12. Escrito sin folio de 2 de enero de 2023, suscrito por las Supervisoras del turno nocturno "A".

### III. SITUACIÓN JURÍDICA

13. El 13 de abril de 2023, QV, presentó queja ante esta Comisión Nacional con motivo de la negativa por parte del HGMGG a refrendarle su nombramiento laboral, lo anterior, en virtud de que presentó un embarazo calificado de alto riesgo, por lo que solicitó diversas licencias médicas y acumuló retardos relacionados a su estado de gravidez.

14. De acuerdo con lo informado por la autoridad, QV presentó queja ante el Comité de Ética del HGMGG, instancia que a través de la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética en ese nosocomio determinó archivar y concluir la citada inconformidad.

15. No obstante, lo anterior, a fecha de la emisión de la presente Recomendación no se ha presentado procedimiento alguno ante el Órgano Interno de Control del mencionado Hospital por los hechos del presente caso.

### IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

16. De la valoración lógico-jurídica de las evidencias que integran el expediente de queja **CNDH/6/2023/8055/Q**, realizada en términos de lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, desde un enfoque



lógico jurídico de máxima protección de las víctimas con perspectiva de género, 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 CoIDH, se cuenta con evidencias que acreditan violaciones a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de V, atribuibles a personal del HGMGG.

#### **A. CONSIDERACIONES PRELIMINARES SOBRE EL CASO DE QV**

**17.** 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 dependencia o entidad y las personas trabajadoras de acuerdo a lo establecido en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

**18.** No obstante, el embarazo y la maternidad son etapas de particular vulnerabilidad para las personas trabajadoras y sus familias; las personas embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos o hijas, y necesitan un tiempo adecuado para el parto, para su recuperación y para dar las atenciones que el producto del embarazo requiera; por otra parte, necesitan una protección que les



garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o el ejercicio de la maternidad.

**19.** Esa protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso y permanencia en el empleo, sino que también les garantiza un ingreso para ellas y sus familias. La preservación de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, así como la protección contra la discriminación laboral son condiciones esenciales para la consecución de una efectiva igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitir que las personas trabajadoras constituyan familias en condiciones de seguridad económica.

## **B. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, EN LA MODALIDAD DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

**20.** Con relación al derecho humano a la seguridad social, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y promulgada por la Asamblea General en 1948, refiere en su artículo 22 que: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

**21.** A mayor abundamiento, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, establece que “*1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de*



*subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”*

**22.** En términos de lo expuesto en la Observación General 19, inciso g) Maternidad del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales se estableció lo siguiente: *“19. El artículo 10 del Pacto dispone expresamente que “a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.* La licencia de maternidad debe concederse a todas las mujeres, y personas con capacidad de gestar, incluidas las que realizan trabajos atípicos, y las prestaciones deben proporcionarse durante un período adecuado. Deben otorgarse prestaciones médicas apropiadas a la mujer y al niño, incluida la atención en el período perinatal, durante el parto y en el período posnatal, y de ser necesario la hospitalización.

**23.** Asimismo, en la referida Observación General en su numeral 2, comparte el núcleo esencial precisado por la OIT, y señala que el derecho humano a la seguridad social: *“[...]incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) La falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) Gastos excesivos de atención a la salud; c) Apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.”* El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en los artículos 9 y 10, establece el derecho de toda persona a gozar de la red de servicios de seguridad social; y dispone la obligación del Estado a prestar protección a las madres antes y después del parto, así como otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones si trabajan.



**24.** Para la OIT el derecho humano a la seguridad social comprende: “[...] la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.”

**25.** En suma, para este Organismo Nacional la seguridad social puede entenderse como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social y para su cumplimiento deben contribuir, patrones, obreros y el Estado.

**26.** En el presente caso, se vulneró el derecho a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad, toda vez que el ejercicio de la maternidad de QV, se violentó al carecer de seguridad social al perder el empleo, pues dejó de contar con las prestaciones que cubrieran las necesidades de su condición de madre, este derecho vulnerado afectó a su hijo, ya que al contar con solo un año de edad y sin recibir seguridad social lo sitúa en estado de indefensión ante posibles eventualidades relacionadas con su salud y otras necesidades propias de los niños y las niñas lactantes.

**27.** En ese sentido, la no recontractación de QV por parte del HGMGG, vulneró su derecho al trabajo y en consecuencia a contar con prestaciones sociales y seguridad social que permitan obtener protección e ingresos necesarios para enfrentar gastos y mantener un nivel adecuado de vida y bienestar familiar.

**28.** Por lo anterior, siendo el Estado garante en primera instancia que tanto la madre, como el producto, desde el momento de la concepción, tengan los nutrimentos necesarios para el desarrollo del feto, es fundamental que el derecho a la seguridad social se ejerza sin discriminación.



## C. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

29. En virtud de la importancia que reviste la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, esta Comisión Nacional considera pertinente referirse a la situación contextual<sup>1</sup> en la que se circunscribieron los hechos materia del presente asunto, estimando importante ahondar brevemente sobre la situación de la violencia contra las mujeres en México, con énfasis en la violencia en el ámbito laboral por maternidad.

30. La Agenda 2030, dirigida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), acoge dentro de su Quinto Objetivo la necesidad de alcanzar la igualdad de género, estableciendo como uno de sus componentes la erradicación de todos los tipos de violencia ejercidos en contra de las mujeres y niñas. De ahí que esta Comisión Nacional se ha referido a dicho Objetivo, precisando que *“la igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible en el que se beneficie a las sociedades y a la humanidad en su conjunto”*.

31. La (OIT) ha sostenido que la discriminación por motivo de sexo, puede *“referirse estrictamente a las «características biológicas», o puede incluir también «funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo (género)»* por lo que ha considerado al “acoso por maternidad”, como una forma común de violencia y acoso basados en el sexo y que consiste en *“acosar a las mujeres por motivo de*

---

<sup>1</sup> Análisis de contexto en la jurisprudencia internacional de los derechos humanos, I(dh)eas, CNDH, 2021, pág.5. El análisis del contexto puede servir para: a) valorar ampliamente los hechos y los derechos en cuestión atendiendo al contexto dentro del cual se insertan; b) comprender y valorar adecuadamente la prueba y determinar la responsabilidad; c) determinar la procedencia de ciertas medidas de reparación, y; d) como criterio orientador respecto de la obligación de investigar los casos en cuestión.



*su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares”.*

**32.** Se ha visualizado a nivel mundial que las trabajadoras embarazadas, así como las mujeres y hombres que regresan a sus fuentes de trabajo después de una licencia de maternidad o paternidad, pueden ser objeto de acoso por parte de sus compañeros o compañeras trabajo, subalternos o sus superiores. Además, las solicitudes por parte de las trabajadoras para obtener pausas de lactancia materna u otras facilidades para acomodar las responsabilidades familiares suelen ir acompañadas de reacciones de tratos contrarios a su dignidad e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir<sup>2</sup>.

**33.** En el Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal, del año 2017 elaborado por esta Comisión Nacional, se destacó la problemática que representa la falta de garantías para la protección de la maternidad en el ámbito laboral.

**34.** De igual forma, el citado documento puntualiza que los derechos humanos generan cuatro obligaciones para el Estado: respeto, protección y garantía o cumplimiento, así como su promoción. Respetar un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente y debe reconocerlo como derecho humano. Esto es muy importante para el derecho a la igualdad porque la mayoría de los Estados lo reconocen como un derecho humano. Proteger un derecho significa promulgar las leyes y crear los mecanismos para prevenir o denunciar su violación. Cumplir o garantizar un derecho significa adoptar las medidas necesarias y crear las

---

<sup>2</sup> OIT, “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo 107.<sup>a</sup> reunión, 2018, párr. 97.



instituciones y los procedimientos, así como la distribución de recursos, para permitir que las personas puedan gozar de ese derecho.

**35.** En ese sentido, el Estado mexicano se encuentra obligado a garantizar la maternidad de las mujeres, incluyendo el ámbito laboral, como una consecuencia de sus compromisos nacionales e internacionales, mismos que devienen de la CEDAW), de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otros instrumentos en donde la violencia contra las mujeres es considerada una violación a los derechos humanos.

**36.** En el presente caso, no se advirtió que PSP hubiera implementado acciones diversas para que QV pudiera ejercer su derecho a la maternidad dentro de un clima óptimo, toda vez que, por una parte, en el tiempo que QV laboró en el HGMGG, fue objeto de malos tratos, lo cual pudo contribuir a que no desarrollara un embarazo típico generando posibles riesgos a su salud y del producto de la gestación; además, la negativa a renovar su contrato laboral, ubicó a QV al ver limitados sus ingresos económicos y, como se señaló en líneas anteriores, a la seguridad social como se precisa a continuación como estabilidad reforzada en el empleo.

**37.** Es conveniente destacar el contenido de la Norma Oficial Mexicana **NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**, por lo que hace a las medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable, en las que se prevé que los centros de trabajo deberán:

**a)** Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;



- b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

#### **D. ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO PARA PERSONAS EMBARAZADAS O SITUACIÓN DE MATERNIDAD**

**38.** 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.

**39.** 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, esta 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 de la gestación.

**40.** Por su parte, el Amparo Directo en revisión 5139/2018, relativo al Procedimiento laboral pago de diversas prestaciones derivadas de un despido injustificado interpretación del artículo 123, apartado B, fracciones XI, inciso c) y XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, "trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad, conforme al marco constitucional y convencional deben contar con estabilidad en el empleo. "

**41.** 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.

**42.** 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.”<sup>3</sup>*

**43.** 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 al HGMGG; aunado a que el interés superior de la niñez es un principio que prima sobre cualquier otro interés legítimo que pueda concurrir cuando se trate de asuntos concernientes a los niños y niñas.

**44.** En el presente caso, si bien la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la Ley Federal del Trabajo, prevén como medida de protección un plazo de hasta un año posterior al parto para proteger laboralmente a las madres trabajadoras, en el caso que nos ocupa, no se observó con rigor el principio de estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas o situación de maternidad, ya que se le negó a QV su continuidad laboral bajo el argumento de la conclusión de la vigencia de su contrato, por lo cual por las implicaciones y consecuencias del desempleo, se impidió que QV continuara brindando a su hijo

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*, párr. 49.



plenamente las atenciones materno infantiles que un niño o niña de un año de edad requiere, sin olvidar las necesidades de QV en su condición de maternidad.

**45.** Como seres humanos cada uno de nosotros gozamos de los mismos derechos sin distinción de raza, religión, edad; sin embargo, como una sociedad variada existen diversos seres humanos que necesitan de una protección especial toda vez que se encuentran en un estado de vulnerabilidad. Según la Real Academia Española (RAE) la vulnerabilidad se refiere a aquello que puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente, por tal los sujetos vulnerables son aquellos que por ciertas diferencias físicas o sociales puede ser lesionado, como por ejemplo los niños y niñas, es por ello que surge el concepto del interés superior de la niñez, se explica lo anterior, porque a pesar de que el hijo de QV, ya había cumplido un año de edad, aún se ubica en situación de vulnerabilidad, al quedar sin empleo QV para la manutención de este y para el suministro de las atención médica que requería, así como gozar de los beneficios de la seguridad social,, entre estos las guarderías.

#### **E. DERECHO A LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y LEGALIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL**

**46.** 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.”



47. 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”.*

48. 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.”*

49. 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 (...).”*

50. 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 ODS 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.

**51.** 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<sup>4</sup>.

**52.** 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*”.

**53.** El Convenio 111 de la (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 el empleo y la ocupación; b)*

---

<sup>4</sup> 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.



*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,...*

**54.** 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”.

**55.** 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.”<sup>5</sup>

**56.** 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

---

<sup>5</sup> Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y Realidades. SEGOB – CONAPRED, disponible en: [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)



*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...".*<sup>6</sup>

**57.** En el caso que nos ocupa, a partir del 1 de noviembre de 2019, QV fue contratada en el HGMGG para desempeñarse en el puesto de enfermera y funcionaria operativa; en ese sentido durante su estancia laboral en ese nosocomio QV ejerció sus derechos reproductivos, desarrollando un embarazo denominado de alto riesgo, momento en el que, según el dicho de QV, comenzó a vivir tratos contrarios a su dignidad por parte de personal del HGMGG; posteriormente, una vez que nació su hijo y una vez que este cumplió un año, el 28 de febrero de 2023, AR le informó que su contrato fenecía en esa fecha y que no sería recontratada.

**58.** Con su actuación, PSP configuró el supuesto de violencia laboral por embarazo, en razón 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.”*<sup>7</sup>

**59.** Al respecto, el HGMGG se limitó a señalar que la separación del cargo de QV, se derivó de la conclusión del contrato laboral, el cual estaba vigente del 1 de noviembre de 2019 al 28 de febrero de 2023, fecha en la que causó baja.

---

<sup>6</sup> Ídem.

<sup>7</sup> *Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y Realidades.* SEGOB – CONAPRED, disponible en: [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).



60. No obstante, lo manifestado por el HGMGG, si bien concluía el contrato laboral con QV, nunca se justificó de manera objetiva y razonable la no renovación de este y dada su situación de maternidad reciente, tampoco se le brindaron opciones de puestos alternos con funciones que garantizaran su protección laboral, lo cual se le debió haber informado previamente a la conclusión de su relación laboral.

61. Si bien esta Comisión Nacional como se refirió anteriormente carece de facultades para prejuzgar sobre situaciones laborales, ello no exime que se pronuncie respecto a la actuación de la autoridad conforme a las obligaciones en materia de derechos humanos.

#### F. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

62. 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, ...”*.

63. La Ley Federal del Trabajo<sup>8</sup> 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

---

<sup>8</sup> 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’*.



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.

**64.** 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.

**65.** 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.

**66.** 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.

**67.** Por tal motivo, se advierte que el HGMGG incumplió en garantizar a QV una estabilidad laboral efectiva después de que su hijo cumpliera un año de vida, esto sin justificar la no renovación contractual.

**68.** 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.<sup>9</sup>*

---

<sup>9</sup> Amparo Directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo 2010880. XI. 1º.A.T. 28 L(10º). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, enero de 2016, pág. 3313. -1- Sauer Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero. Época Décima, Registro 2010880.



**69.** 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 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.”*<sup>10</sup>

**70.** 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.”*<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> 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.



71. 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....”.

72. Esta Comisión Nacional observa que el HGMGG intentó justificar su actuar al señalar que la falta de continuidad laboral de QV se debió estrictamente al término de su vigencia.

73. Privar del empleo a una mujer con motivo del otorgamiento de las licencias por maternidad para el ejercicio de las obligaciones y derechos que esto conlleva respecto al cuidado del niño o niña, así como para la atención que este requiera durante el periodo de lactancia o incluso durante sus primeros años de vida, por ser esta la edad de mayor vulnerabilidad del niño o niña, lo que tiene como consecuencia que la trabajadora ya no cuente con la seguridad social que se les brinda a ella y a su hijo o hija, y podría derivar en una afectación económica a la mujer en muchos casos, así como limitar el derecho a la salud del producto de la gestación, cuando no cuentan con seguros para tal efecto, siendo proclives a vivir discriminación múltiple



en atención a la interseccionalidad en la que se encuentran colocadas socialmente las personas con dichas características.

**74.** Por otra parte, PSP refirió en su informe que existieron diversas inconformidades en virtud del desempeño del trabajo de QV; sin embargo, no se acreditó que por tal razón se le hubiera iniciado queja o denuncia administrativa, así como algún procedimiento ante la Comisión de Ética u organismo similar en su contra que causara la baja respectiva y justificada o argumentara la no renovación contractual; sin embargo, lo que si se le informó puntualmente fue que su contrato laboral fenecía el 28 de febrero de 2023.

**75.** La Segunda Sala de la SCJN, en la Contradicción de Tesis 422/2016, refirió que la condición física y social en que se encuentra la trabajadora embarazada la coloca en una situación de vulnerabilidad. Por ello, la protección que se prevé en estos casos no es solo para la mujer embarazada sino de la vida y salud de su hija o hijo por nacer; por lo que la tutela de la trabajadora embarazada llega al extremo de constituir lo que se denomina fuero maternal o estabilidad reforzada que exige una mayor y particular protección del Estado.

**76.** La protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo posterior al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona la libertad organizativa y disciplinaria del empleador.

**77.** La tutela del embarazo y la maternidad responde 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 trabajadora embarazada goce de salud; de no ser así, se le priva de derechos fundamentales —en caso de ser despedida— que se contienen principalmente en los ramos de seguridad social,



indispensables para que pueda desarrollar y concluir bien el embarazo, entre los que se ubican: la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; el lapso de descanso antes y después del parto; ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado; a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros.

**78.** 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 está Comisión Nacional determinó la violación a los derechos humanos antes citados en agravio de la persona servidora pública en etapa de gestación y posterior a este, situación que se equipara a las circunstancias materia de la presente Recomendación.

## **V. CULTURA DE LA PAZ**

**79.** La Asamblea General de las Naciones Unidas examinó el proyecto titulado "Hacia una cultura de paz" en sus períodos de sesiones quincuagésimo y quincuagésimo primero en relación con el tema titulado "Cuestiones relativas a los derechos humanos" (resoluciones 50/173 y 51/101).



**80.** El tema titulado "Hacia una cultura de paz" fue incluido en el programa del quincuagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea, celebrado en 1997, a solicitud de varios Estados (A/52/191). El año 2000 se proclamó Año Internacional de la Cultura de la Paz (resolución 52/15).

**81.** En su quincuagésimo tercer período de sesiones, la Asamblea General proclamó el período comprendido entre los años 2001 y 2010 Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (resolución 53/25), y aprobó la Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz (resolución 53/243). En esta Declaración se sientan las bases conceptuales de la cultura de paz, así como las directrices y medidas para su desarrollo.

**82.** *“La cultura de paz es un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, al ser humano y su dignidad. Que pone en primer plano los derechos humanos, el rechazo a la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, así como la comprensión entre los pueblos, los colectivos y las personas”.*

**83.** En la actualidad, veintitrés años después de la aprobación de la “Declaración y Programa de Acción de Cultura de Paz”, la cultura de paz está teniendo un gran avance a nivel global. Numerosas organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas de los distintos niveles, administraciones locales, estatales y federales, de todo el mundo, llevan a cabo proyectos y acciones de todo tipo para el fomento de una cultura de paz.

## **VI. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

**84.** La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas es de carácter institucional. Cuando las



autoridades incumplen con las obligaciones que les fueron encomendadas por mandato constitucional y por los compromisos adquiridos a través de los tratados internacionales, en agravio de quienes integran la sociedad, es inevitable que se genere una responsabilidad institucional, independientemente de aquella que corresponda de manera específica a las personas servidoras públicas involucradas, a quienes les concierne de manera inmediata el despliegue de las labores concretas para hacer valer esos derechos.

**85.** En síntesis, todo hecho realizado por órganos o agentes del poder público es calificado como del Estado, haya acontecido bajo su dirección o control o excediéndose en sus competencias, sin importar la jerarquía o división territorial a la que pertenezcan. Además, se consideran del Estado todos los hechos llevados a cabo por entidades, grupos o personas que no pertenecen al poder público, pero que actúan como resultado de su omisión.

**86.** Como ha quedado acreditado en la presente Recomendación, existe responsabilidad institucional por parte del HGMGG, por la vulneración a los derechos humanos a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad, a la salud, a la protección del binomio materno infantil y al principio del interés superior de la niñez; lo anterior, está acreditado en el presente expediente toda vez que de las evidencias se desprende que en el caso de QV, la dirección del HGMGG no actuó de conformidad con lo señalado en el artículo 1º, párrafo tercero de la CPEUM, que señala que *“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En 36/46 consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”*



**87.** Así las cosas, el citado Hospital incurrió en responsabilidad al permitir y tolerar violencia institucional hacia QV durante su estancia laboral en ese nosocomio, ya que QV cursaba un embarazo de alto riesgo y posteriormente a ello se encontraba en ejercicio de la maternidad; además, la violencia citada se agravó al no brindarle continuidad en el empleo, una vez que su hijo cumplió un año de vida, ya que diez días después se le informó que no sería recontratada. Hay que hacer notar, la afectación a sus derechos en su etapa de gestación, y posteriormente como madre trabajadora, al no contar con un empleo para el ejercicio pleno de la maternidad.

**88.** Por lo que en este caso en particular, esta Comisión Nacional considera que existen evidencias suficientes para concluir que personas servidoras publicas adscritas al HGMGG, incurrieron en presuntas responsabilidades administrativas que afectan la disciplina, legalidad, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, que deben ser observados en el desempeño del empleo, cargo o comisión, con apego a los derechos humanos, principios rectores del servicio público y que deben ser determinadas por la autoridad correspondiente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7, fracciones I y VII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**89.** La ColDH 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”.<sup>12</sup>

**90.** En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafo tercero y 102, apartado B, de la Constitución Política; 6º, fracción III; 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 evidencias suficientes para que esta Comisión Nacional, en ejercicio de sus atribuciones, remita copia de la presente resolución ante el Órgano Interno de Control en el HFMGG, a fin de que se inicien los procedimientos administrativos por los hechos referidos en la presente Recomendación.

**91.** La ColDH 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

---

<sup>12</sup> 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.



legislación interna, a los responsables de las distintas irregularidades procesales e investigativas.<sup>13</sup>

## VII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO Y FORMAS DE DAR CUMPLIMIENTO

**92.** 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.

**93.** 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.

---

<sup>13</sup> Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 4, puntos 230 y 231, pág. 53.



**94.** 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.

**95.** 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 (...)”*<sup>14</sup>

**96.** 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*

---

<sup>14</sup> Sentencia de 20 de noviembre de 2014 (Excepciones, Preliminares, Fondos, Reparaciones y Costas), párrafos 300 y 301.



*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 (...).”<sup>15</sup> En el presente caso, los hechos descritos constituyen una transgresión al deber de prevención de violaciones a los derechos humanos de QV.*

### **a) Medidas de Compensación**

**97.** 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 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 ColDH, 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”.

**98.** 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.

---

<sup>15</sup> “Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras” (Fondo), sentencia del 29 de julio de 1988, párrafo 175.



**99.** En ese orden de ideas el HGMGG, deberá colaborar con la CEAV, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de QV, a través de la noticia de hechos que realice el citado Nosocomio de la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por la Comisión Ejecutiva y, una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y a las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento Recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño que se les causó a QV, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas, para lo cual esta Comisión Nacional remitirá copia de la presente Recomendación, a fin de que se proceda conforme a sus atribuciones; hecho lo cual, se deberán remitir las constancias con que se acredite el cumplimiento del punto primero recomendatorio.

#### **b) Medidas de satisfacción**

**100.** 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.

**101.** En el presente caso, la satisfacción comprende que las personas servidoras públicas adscritas al HGMGGM, colaboren ampliamente con las autoridades competentes, proporcionando en todo momento la información completa y necesaria,



en el trámite y seguimiento de la vista administrativa que esta Comisión Nacional presentará ante el Órgano Interno de Control en ese nosocomio, para que se investiguen las probables acciones u omisiones irregulares atribuibles a diversas personas servidoras públicas y que intervinieron en los hechos que le causaron agravio a QV, mismas que son señaladas en la presente Recomendación, y, en su oportunidad, determine dentro del ámbito de su competencia lo que conforme a derecho corresponda. Lo anterior, para dar cumplimiento al punto recomendatorio segundo.

**102.** 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.

### **c) Medidas de no repetición**

**103.** 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 el HGMGG, éste 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 ese nosocomio, en particular al área de Recursos Humanos y a las personas servidoras públicas encargadas de la contratación, alta, baja y renovación de contratos del personal de ese Hospital; el cual 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; lo anterior, a fin de dar cumplimiento al punto recomendatorio tercero.

**104.** Además, la persona titular de Recursos Humanos del HGMGG, deberá emitir una circular dirigida al personal del citado nosocomio, en especial a las personas servidoras públicas involucradas en el presente caso, a fin de informar las medidas de inclusión que se llevaran 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, con la finalidad de atender el punto recomendatorio cuarto.

**105.** En razón de lo anterior, esta Comisión Nacional considera que las garantías de no repetición previamente descritas, constituyen una oportunidad para que las autoridades en el respectivo ámbito de sus competencias puedan fortalecer una sociedad más justa, libre y respetuosa de la dignidad humana, mediante la realización de las acciones señaladas y, en 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.

**106.** En virtud de lo anterior, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos se permite formular respetuosamente, a usted señor Director General del Hospital General Manuel Gea González, las siguientes:



## VIII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Colabore 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 realice el citado Nosocomio con la presente Recomendación, y que este acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por la Comisión Ejecutiva y, una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y a las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento Recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño que se les causó a QV, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas. Hecho lo anterior, remita a esta Comisión Nacional las pruebas que acreditaran su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Que las autoridades del HGMGG, colaboren ampliamente con este Organismo Nacional, proporcionando en todo momento la información completa y necesaria, en el trámite y seguimiento de la vista administrativa que esta Comisión Nacional presentará ante el Órgano Interno de Control en ese nosocomio, para que se investiguen las probables acciones u omisiones irregulares atribuibles a las personas servidoras públicas y que intervinieron en los hechos que le causaron agravio a QV, mismas que son señaladas en la presente Recomendación, a fin de que se inicie el procedimiento que corresponda, a efecto de que dicha instancia realice la investigación respectiva y resuelva lo que conforme a derecho proceda, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas; hecho lo anterior, envíen a esta Comisión Nacional las constancias con las que se acredite dicha colaboración.



**TERCERA.** 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 ese nosocomio, en particular al área de Recursos Humanos y a las personas servidoras públicas encargadas de la contratación, alta, baja y renovación de contratos del personal de ese Hospital; el cual 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 anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las pruebas con que acredite su cumplimiento.

**CUARTA.** Una vez aceptada la presente Recomendación, en un breve término la persona titular de Recursos Humanos del HGMGG deberá emitir una circular dirigida al personal del citado nosocomio, en especial a las personas servidoras públicas involucradas en el presente caso, a fin de informar las medidas de inclusión que se llevaran 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 Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió



**QUINTA.** 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.

**107.** 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.

**108.** 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.

**109.** 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.

**110.** 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**