



**RECOMENDACIÓN No. 08/2019**

**OFICIO No. PRE/256/2019**

**EXPEDIENTE: CDHEC/092/2018**

**DERECHOS VULNERADOS: derecho a la protección de la maternidad y derecho a la igualdad y no discriminación**

**Colima, Colima, a 09 de diciembre de 2019**

**LICDA. LETICIA GUADALUPE DELGADO CARRILLO,  
SECRETARIA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO  
PRESENTE.-**

**Q1  
QUEJOSA.-**

*Síntesis: La ciudadana Q1 refiere que trabajó para la Secretaria de Salud del Estado por más de 10 años, pero que posteriormente fue despedida por obtener baja productividad en unas evaluaciones, ello sin considerarse que se encontraba embarazada, por lo cual considera una violación a sus derechos humanos.*

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima, en uso de las facultades que le confiere el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el diverso 13, apartado A, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; los numerales 1, 2, 3, 19, fracciones I y III, artículo 23, fracciones I, VII, VIII, 39, 45 y 46, de la Ley Orgánica de esta Comisión; así como los arábigos 56, fracción VI, 57, 58, 64, 65 y demás aplicables, del Reglamento Interno de este Organismo; ha examinado las constancias que obran en el expediente CDHEC/092/2018 formado con motivo de la queja presentada por la ciudadana **Q1**, considerando lo siguiente:

## **I. ANTECEDENTES**

1.- En fecha 08 ocho de marzo de 2018 dos mil dieciocho, la ciudadana **Q1** presento queja en esta Comisión de Derechos Humanos del Estado, en contra de personal de la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, por estimar que se cometieron violaciones a sus derechos humanos.

2.- Se corrió traslado a la autoridad señalada como posible responsable a fin de que rindiera el informe correspondiente, recibiendo respuesta en fecha 21 veintiuno de marzo de 2018 dos mil dieciocho, de parte del Secretario de Salud y Bienestar Social y Presidente Ejecutivo de los Servicios de Salud del Estado

---

*“AÑO 2019, 30 AÑOS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO”*

---

de Colima, adjuntando los documentos que estimaron justificativos de sus actos.

3.- El día 12 doce de abril de 2018 dos mil dieciocho, este Organismo Protector de los Derechos Humanos, puso a la vista de la quejosa el informe rendido por la autoridad señalada como probable responsable, para que se ofrecieran los argumentos y pruebas necesarios.

## II. EVIDENCIAS

1.- El día 09 nueve de marzo de 2018 dos mil dieciocho, la ciudadana **Q1** compareció a esta Comisión para presentar queja en contra de personal de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado, por considerar que se cometieron violaciones a sus derechos humanos, en los siguientes términos: *“que el día 25 de enero del 2018 que aproximadamente como a las 09:30 de la mañana me enviaron un documento a través de mi WhatsApp en donde decía que era la lista de los que quedaron para contrato y que los últimos de esa lista no quedaban contratados argumentando que era por baja productividad, en la que yo estaba incluida, hecho lo anterior mi jefa directa **AR1** me informo que por órdenes de la Dra. **AR2**, Jefa de Jurisdicción de la Secretaría de Salud del Estado de Colima, quedando despedida de mi trabajo en el cual tenía más de 10 años laborando, afectando con ello mis Derechos Humanos, que considero fueron actos de DISCRIMINACIÓN ya que la de la voz me encuentro en estado de gravidez (embarazada) con seis meses y medio, por lo que solicito a esta Comisión protectora de los Derechos Humanos investigue dada su facultad para ello y resuelva conforme a derecho. Finalmente quiero manifestar que aproximadamente al mes y medio de gestación tuve amenaza de aborto, motivada por cargar un termo con biológico, es decir, es un termo que tiene congelantes especiales que mantienen la temperatura de las vacunas, no obstante lo anterior y con conocimiento de la autoridad presunta responsable, la enfermera Mercedes Covarrubias al darse cuenta de lo sucedido, por órdenes del Dr. **AR3** y la enfermera **AR1** encargada del área de vacunación de la jurisdicción, decidieron mandarme a fines de semana a realizar las actividades propias de mi trabajo, sin importarles que yo hubiera tenido la amenaza de aborto referida.”*

2.- Escrito firmado por el Doctor **AR5**, Secretario de Salud y Bienestar Social del Estado, y Presidente Ejecutivo de los Servicios de Salud del Estado de Colima, recibido en fecha en fecha 21 de marzo de 2018 dos mil dieciocho, mediante el cual da contestación a la queja, informando lo siguiente: *“...en cumplimiento con esa Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima, le informo que habiendo recibido la información por parte de la Jurisdicción Sanitaria No. 01 área involucrada en el presente asunto de queja se vislumbra un asunto que atiende a los procesos de evaluación y selección del personal, procesos que representan la parte fundamental para la prestación de servicios de salud por esta dependencia y en el caso específico al PROGRAMA DE*

VACUNACIÓN UNIVERSAL, ya que por lo que se establece en el informe que rinde la Dra. **AR2**, Jefa de la Jurisdicción Sanitaria No. 01 Unidad Médica por Territorio, existe el análisis que se llevó a cabo a cada uno de los prestadores de servicio, lo que permitió contar con el índice de desempeño de cada uno, arrojando el porcentaje de la hoy quejosa, que la ubicó en el 13º lugar, junto con otros evaluadores, dos más para ser exactos, que de igual manera incumplieron con la EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE CONTRATO DE ACUERDO A SU DESEMPEÑO EN EL PERIODO COMPRENDIDO NOVIEMBRE-DICIEMBRE-2017. En ese sentido es clara la circunstancia en la que se encuentra la hoy quejosa, ya que en función a los protocolos que se deben cubrir y de acuerdo a la METODOLOGÍA PARA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO y los estándares de cumplimiento del PROGRAMA DE VACUNACIÓN UNIVERSAL, la quejosa incumplió con su desempeño en dicho programa al que estaba encomendada, aunado al hecho que de acuerdo a la cláusula DECIMA SEPTIMA, del último contrato que firmó y que corresponde al periodo de 01 de agosto del 2017 al 30 de noviembre de 2017, el instrumento jurídico aludido quedaba terminado automáticamente sin necesidad de aviso ni de ningún otro requisito, cesando todos sus efectos, lo que viene desestimando el argumento de la quejosa que dice fue despedida injustificadamente, lo anterior tomando en consideración que la funcionaria que alude la despidió no tiene facultades para realizar tal acción y menos que se hayan cometidos actos de discriminación por su estado de gravedad en el que se encuentra.”

Así mismo, anexa los siguientes documentos:

2.1.- Copias certificada del nombramiento a nombre del Dr. **AR5** como SECRETARIO DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL de fecha 01 primero de marzo de 2018 dos mil dieciocho, con la que se acredita su personalidad.

2.2.- Oficio número CAJ-0269/2018 de fecha 13 trece de marzo de 2018 dos mil dieciocho, firmado por la Licenciada **AR7**, Coordinadora de Asuntos Jurídicos de los Servicios de Salud del Estado de Colima, dirigido a la Doctora **AR6**, Jefa de la Jurisdicción Sanitaria no. 01, por medio del cual solicita un informe en relación a los hechos que motivaron la queja.

2.3.- Oficio número AHHSSA/J1/DIR de fecha 20 veinte de marzo de 2018 dos mil dieciocho, firmado por la Doctora **AR6**, Jefa de la Jurisdicción Sanitaria no. 01, en el cual se señala: “...Atendiendo solicitud de información a través de Oficio No. CAJ-0269/2018 con recepción el día 14 de marzo del presente año, derivado del Expediente CDHEC/093/18 expuesto a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima y turnado al Titular de esta Institución sobre el caso de la **Q1**, envío anexo copia fotostática de los siguientes documentos: 2 Contratos en los siguientes periodos: 01/Feb/2017 al 30/Jun/2017 y 01/Ago/2017 al 30/Nov/17. Oficio de notificación de Nivel Estatal sobre la contratación de personal de vacunas. Informe de análisis de productividad, cumplimiento e índice de desempeño de la Prestadora de

*Servicio Q1. Cabe señalar que derivado de la reducción de presupuesto para la contratación de personal del Área de Vacunas, el número de contratos fue menor para este año; por tal motivo se llevó a cabo en esta Jurisdicción el análisis de cada uno de los prestadores de servicio, lo que ha permitido contar con el índice de desempeño, cuya calificación porcentual de la Q1 fue de 66.1%, ubicándola en el lugar número 13 de la totalidad de evaluados.”*

2.4.- Evaluación del personal de contrato de acuerdo a su desempeño comprendido noviembre – diciembre – 2017, del Programa de Vacunación Universal de los Servicios de Salud del Gobierno del Estado de Colima, Jurisdicción Sanitaria No. 1, en la que se aprecia una tabla con porcentajes con los nombres, desprendiéndose que Q1 se ubica en último lugar en la lista.

2.5.- Documento titulado Metodología para evaluación del desempeño, que dice: “La evaluación del personal se realiza en base a ponderación que es igual al 100 por ciento de la suma de las actividades, donde cada actividad tiene un peso ponderado que varía para cada actividad, lo cual reporta el índice de desempeño de cada trabajador, por lo tanto, el peso de cada calificación individual, se realiza de la siguiente forma: 1.- Productividad: Es el reporte (formato SIS-SS-06-P) de registro de aplicación de biológicos en forma diaria e individual. Construcción: Total de dosis administradas en forma individual x 30, Total más alto de dosis administradas. Ponderación: 30 puntos. 2.- Promedio de Examen de Capacitación CEV (Cartilla Electrónica de Vacunación): Calificación obtenida en el curso de Capacitación de Cartilla Electrónica de Vacunación. Construcción. Calificación individual x 30. Calificación máxima de 10. Ponderación: 30 Puntos. 3.- Menores capturados: Es el reporte de niños capturados en la Cartilla Electrónica de Vacunación (CEV). Construcción: Total de niños capturados en forma individual en la CEV x 30. Total más alto de niños capturados en forma individual. Ponderación: 10 Puntos. 4.- Vacunas aplicadas: Es el reporte de vacunas aplicadas en la Plataforma de la Cartilla Electrónica de Vacunación (CEV). Construcción: Total de dosis aplicadas en forma individual en la CEV x 30. Total más alto de dosis aplicadas en forma individual en la Plataforma de CEV. Ponderación: 10 Puntos. Etiquetas adheridas: Es el reporte de etiquetas adheridas a cada niño capturado en la Plataforma de la Cartilla Electrónica de Vacunación (CEV). Construcción: Total de etiquetas adheridas en forma individual en la CEV x 30. Total más alto de etiquetas adheridas en forma individual en la Plataforma de CEV. Ponderación: 10 Puntos. 6.- Etapa del Diplomado: Es el reporte (dos etapas) de puntaje de calificación correspondiente a la realización del Diplomado básico y Diplomado avanzado. Construcción: Total de etapa(s) cursadas y aprobadas en forma individual del Diplomado de Vacunación x 30. Total de etapas cursadas y aprobadas del Diplomado de Vacunación. Ponderación: 10 Puntos. Índice de Desempeño: Es la suma de todas las actividades realizadas en forma individual lo que da como resultado el índice de desempeño. Construcción.

**ÍNDICE DE DESEMPEÑO**

Actividad	Porcentaje	Valor	Resultado
-----------	------------	-------	-----------



	Máximo	Ponderado	ponderación
Productividad	100	30	30
Promedio de examen de capacitación CEV	100	30	30
Menores capturados	100	10	10
Vacunas aplicadas	100	10	10
Etiquetas adheridas	100	10	10
Etapas del Diplomado	100	10	10
Ponderación final	100	100	100

2.6.- Copia simple del Contrato eventual de trabajo por tiempo determinado firmado por el **AR8**, Director Administrativo de la Secretaría de Salud y Bienestar Social y del Organismo Público descentralizado servicios de Salud del Estado de Colima, la ciudadana **Q1**, Técnico en enfermería, el DR. **AR9**, Subdirector de Epidemiología, el **AR10**, Subdirector de Recursos Humanos, **AR7** Coordinadora de Asuntos Jurídicos, del cual se puede rescatar que tiene vigencia de 01 de agosto de 2017 al 30 de noviembre de 2017, mismo que dice: “...CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE POR EL C. LIC. **AR8** EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA “LA SECRETARIA”; EL (LA) C. **Q1**, COMO PERSONA FÍSICA A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL PRESTADOR DE SERVICIO”; A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DEL ESTADO DE COLIMA, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA “LA LEY”; Y A QUIENES DE MANERA CONJUNTA SE LES DENOMINARÁ “LAS PARTES”, AMBAS PARTES SE SUJETARAN AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS: DECLARACIONES. I.- DECLARA “LA SECRETARIA”: (...) J.- QUE REQUIERE TEMPORALMENTE CONTAR CON LOS SERVICIOS DE UNA PERSONA FÍSICA CON CONOCIMIENTOS EN EL PUESTO DE TÉCNICO EN ENFERMERÍA POR LO QUE HA DETERMINADO CONTRATAR A “EL PRESTADOR DE SERVICIO” PARA LLEVAR A CABO LAS ACCIONES MATERIA DE ESTE CONTRATO Y DEBE TENER EL GRADO MÍNIMO DE ESTUDIOS TECNICO EN ENFERMERIA CON CERTIFICADO Y REALIZARA LAS SIGUIENTES FUNCIONES O LABORES: REALIZACION DE VACUNACION INTRAMUROS Y EXTRAMUROS REALIZAR ACCIONES DE PROMOCION, PREVENCION Y DETENCION OPORTUNA DE ENFERMEDADES DE TODOS LSO GRUPOS ETARIOS DE LA POBLACIÓN DE COLIMA. /LLEVAR A CABO LA VACUNACION DE TODOS LOS BIOLÓGICOS INTRA Y EXTRAMUROS EN TODO LOS GRUPOS ETARIOS. / LLEVAR EL CONTROL Y REGISTRO DE LA CARTILLA NACIONAL DE SALUD PARA SU SEGUIMIENTO DE LOS ESTADOS VACUNALES. / MINISTRACIÓN DE ABEDAZOL, VITAMINA A, ÁCIDO FÓLICO EN CENTROS DE SALUD Y ESCUELAS DE NIVEL PRESCOLAR, PRIMARIA Y

“AÑO 2019, 30 AÑOS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO”

SECUNDARIA. / SEMANAS NACIONALES DE SALUD. / PARTICIPAR EN CERCOS EPIDEMIOLOGICOS. / PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES RELACIONADAS A SUS FUNCIONES. / REALIZAR Y ACTUALIZAR CENSOS NOMINALES DE LOS SECTORES ASIGNADOS. / PONER EN PRÁCTICA LOS PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS- METODOLOGICOS DEL PROGRAMA DE VACUNACIÓN UNIVERSAL. / PARTICIPAR EN FERIAS DE LA SALUD Y EN CONTINGENCIAS DE DESASTRES NATURALES./ LAS DEMÁS FUNCIONES INHERENTES AL CASO QUE LE CONFIERA SU SUPERIOR INMEDIATO. (...) II.- DECLARA “EL PRESTADOR DE SERVICIO”: A).- (...) QUE DENTRO DE SUS ACTIVIDADES SE ENCUENTRA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CONSISTENTES EN: REALIZACIÓN DE VACUNACIÓN INTRAMUROS Y EXTRAMUROS REALIZAR: ACCIONES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN OPORTUNA DE ENFERMEDADES DE TODOS LOS GRUPOS ETARIOS DE LA POBLACIÓN DE COLIMA. /LLEVAR A CABO LA VACUNACIÓN DE TODOS LOS BIOLÓGICOS INTRA Y EXTRAMUROS EN TODOS LOS GRUPOS ETARIOS. /LLEVAR EL CONTROL Y REGISTRO DE LA CARTILLA NACIONAL DE SALUD PARA SU SEGUIMIENTO DE LOS ESTADOS VACUNALES. /MINISTRACIÓN DE ALBENDAZOL, VITAMINA A, ÁCIDO FÓLICO EN CENTROS DE SALUD Y ESCUELAS DE NIVELPREESCOLAR PRIMARIA Y SECUNDARIA /SEMANAS NACIONALES DE SALUD. /PARTICIPAR EN CERCOS EPIDEMIOLOGICOS. /PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES RELACIONADAS A SUS FUNCIONES. /REALIZAR Y ACTUALIZAR CENSOS NOMINALES DE LOS SECTORES ASIGNADOS. /PONER EN PRACTICA LOS PROCEDIMIENTOS TECNICOS-METODOLOGICOS DEL PROGRAMA DE VACUNACIÓN UNIVERSAL. /PARTICIPAR EN FERIAS DE LA SALUD Y EN CONTINGENCIAS DE DESASTRES NATURALES. /LAS DEMÁS FUNCIONES INHERENTES AL CARGO QUE LE CONFIERA SU SUPERIOR INMEDIATO. (...) F).- DECLARA “EL PRESTADOR DE SERVICIO” QUE TIENE CONOCIMIENTO, ESTAR CONSCIENTE Y ACEPTA DE QUE LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DE ESTE CONTRATO SERÁ POR TIEMPO DETERMINADO Y POR VOLUNTAD PROPIA RECONOCIENDO QUE AL TÉRMINO DE LA FECHA DEL PRESENTE CONTRATO SE DARÁ POR CONCLUIDA LA PRESTACION DEL SERVICIO, QUE COMO SUPERNUMERARIO PRESTA, Y QUE NO SE CONSIDERA TRABAJADOR DE “LA SECRETARIA”, YA QUE NO LE SERÁ APLICABLE RÉGIMEN DE SEGURIDAD ALGUNO, EN VIRTUD DE QUE EL PRESENTE CONTRATO ES DE PRESTACION DE SERVICIOS POR TIEMPO DETERMINADO, Y EL PRESUPUESTO PARA EL MISMO ES RESERVADO SOLO PARA EL AÑO EN QUE SE ACTUA Y OTORGADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROGRAMAS QUE DEBE REALIZAR “LA SECRETARIA”. (...) III.- DECLARAN AMBAS PARTES: A).- QUE ES SU VOLUNTAD CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO TENIENDO UNA VIGENCIA DE 4 (CUATRO MESES) EN EL PERIODO 01 DE AGOSTO DEL 2017 AL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2017 O QUE CONCURRA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS DE LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 26 FRACCIONES I, II, IV, 27, 28

---

“AÑO 2019, 30 AÑOS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO”

---

Y DEMÁS RELATIVOS DE “LA LEY”. B).- AMBAS PARTES ACUERDAN, ACEPTAN Y CONVIENEN QUE ENTRE LAS MISMAS NO EXISTE RELACIÓN LABORAL ALGUNA, POR CONSECUENCIA, “EL PRESTADOR DE SERVICIO” CARECERÁ DE DERECHO LABORAL QUE PUDIERA ADQUIRIR EN EL PRESENTE O EN EL FUTURO COMO CONSECUENCIA DEL PRESENTE CONTRATO, EN VIRTUD DE QUE SE ENCUENTRA PLENAMENTE INFORMADO DE QUE SOLO ES UN PRESTADOR DE SERVICIO POR TIEMPO DETERMINADO, Y QUE FUE CONTRATADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE TRABAJOS EVENTUALES Y/O DE TEMPORADA U OBRA DETERMINADA. (...) CLÁUSULAS: (...) CUARTA.- QUEDA EXPRESAMENTE CONVENIDO QUE “EL PRESTADOR DE SERVICIO” ACATARÁ EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO TODAS LAS DISPOSICIONES, ÓRDENES, CIRCULARES Y DISPOSICIONES QUE DICTE “LA SECRETARIA” Y TODOS LOS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE LE SEAN APLICABLES. (...) SÉPTIMA.- “EL PRESTADOR DE SERVICIO” ACEPTA REALIZAR SUS LABORES EN LAS INSTALACIONES DE LA FUENTE DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA UBICADAS EN EL DOMICILIO ZARAGOZA ESQ BENITO JUAREZ COMALA QUE CORRESPONDE A OFICINA CENTRAL Y/O EN CUALQUIER OTRO LUGAR DE ESTA CIUDAD O DE OTRA DONDE “LA SECRETARIA” LO REQUIERA, ACEPTANDO EXPRESAMENTE DICHOS CAMBIOS DE LUGAR O ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJO COMO UNA CONDICIÓN EN LAS QUE SE PRESTARÁ EL TRABAJO POR EL TIEMPO ESPECIFICADO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO. (...) DÉCIMA SÉPTIMA.- AMBAS PARTES CONVIENEN EN QUE, AL VENCIMIENTO DEL TÉRMINO ESTIPULADO, ESTE CONTRATO QUEDARÁ TERMINADO AUTOMÁTICAMENTE, SIN NECESIDAD DE AVISO NI DE NINGÚN OTRO REQUISITO, Y CESARÁN TODOS SUS EFECTOS, DE ACUERDO CON LOS ARTÍCULOS 26 Y 27 DE “LA LEY”. DÉCIMA OCTAVA.- AMBAS PARTES DECLARAN QUE, RESPECTO A LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS QUE MUTUAMENTE LES CORRESPONDEN Y QUE NO HAYAN SIDO MOTIVO DE CLÁUSULA EXPRESA EN EL PRESENTE CONTRATO, SE SUJETARAN A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL GOBIERNO, AYUNTAMIENTO Y ORGANISMOS Y DESCENTRALIZADO DEL ESTADO DE COLIMA. (...).”

2.7.- Copia simple del Contrato eventual de trabajo por tiempo determinado firmado por el **AR8**, Director Administrativo de la Secretaria de Salud y Bienestar Social y del Organismo Público descentralizado servicios de Salud del Estado de Colima, la ciudadana **Q1**, Técnico en enfermería, la LIC. **AR11**, Coordinadora Estatal del Programa PASIA, C.P. **AR10**, Subdirector de Recursos Humanos, LICDA. **AR12**, Coordinadora de Asuntos Jurídicos, en el cual se aprecia que tiene vigencia del 01 de febrero de 2017 al 30 de junio de 2017.

3.- Diligencia desahogada por personal de esta Comisión Estatal de fecha 12 doce de abril de 2018 dos mil dieciocho, en la cual se pone a la vista

de la ciudadana **Q1** el informe rendido por la autoridad señalada como responsable, estando presente el Licenciado **AR13**, Jefe del Departamento Estatal dependiente de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado, asentándose lo siguiente: *“no estoy de acuerdo con lo informado por la autoridad, no sé a que se refiere cuando está informando que se hace una evaluación, al respecto el Licenciado **AR13** informa que es sobre un análisis que se les hace a todos, pero ahora la quejosa solicita que la Secretaría de Salud, envíe a esta Comisión de Derechos Humanos, las otras Evaluaciones del Personal de Contrato de Acuerdo a su Desempeño en los periodos anteriores”*.

4.- Escrito firmado por la quejosa **Q1**, recibido por personal de esta Comisión en fecha 26 veintiséis de abril de 2018 dos mil dieciocho, en el cual se señala: *“En relación a la contestación realizada por las Autoridades de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, en relación a los motivos expuestos en mi queja quiero manifestar lo siguiente: Es absurdo que dentro de su contestación los representantes de la Secretaría mencionen que no tengo las facultades para realizar dicha actividad (es decir para realizar las actividades propias de mi profesión, en este caso las de aplicación de programas preventivos donde se incluye el aplicar vacuna a infantes y demás población entre otras) ya que durante los últimos 10 años desde que realice mi servicio social en esa dependencia en el año 2005 he continuado trabajando para la misma, además cuento con título y cedula profesional que avalan mis conocimientos por lo que resulta inverosímil que después de todo este tiempo laborando en diversas áreas para esta dependencia hasta ahora manifieste la C. Dra. **AR2**, jefa de jurisdicción No. 1 de la cual dependía en el centro de salud tradicional donde preste mis servicios hasta el día de mi despido “que no tengo las facultades para desempeñar apropiadamente mis funciones”. Por otra parte señala que mi despido no fue debido a mi estado de gravidez, sino por el resultado de una supuesta evaluación de desempeño, en el cual el resultado no fue el adecuado para que según ella continuara trabajando, no estoy de acuerdo con lo manifestado por la C. **Q1**; en virtud de que en dicha evaluación se consideran factores que no dependen directamente de mi sino que están involucrados otros factores ajenos como por ejemplo el realizar un diplomado en línea que según deben tener todas los trabajadores de vacunación, es importante señalar que no fui registrada para realizar dicho diplomado por parte de la C. **AR1**, encargada del programa de vacunación de la jurisdicción No.1 y al preguntar el motivo porque no fui considerada, su respuesta fue que no había suficientes lugares, pero que no me preocupara que ya lo había hablado con el Dr. **AR3**, Jefe del Departamento de Epistemología Estatal, porque más adelante en el siguiente periodo del contrato me registraría para realizarlo y ahora en su escrito dice que tengo baja productividad y esa productividad está basada en la calificación de una serie de factores de los cuales como ya lo dije antes no todos dependen de la voluntad de los trabajadores ya que como se muestra en la descripción de los mismos, algunos de ellos son incorporación de datos que se realizan en los sistemas de la dependencia. (en ocasiones durante la*



*incorporación de datos el sistema es lento, en otras ya capturados los datos en la tableta y supuestamente capturados exitosamente nos informaban que no aparecían los registros como si no hubiera productividad y estos no era posible que fueran nuevamente capturados porque su registro era a partir de la cartilla de cada niño y por consiguiente no regresábamos a las mismas casas) otros factores de evaluación dependen de los lugares o viviendas asignadas para realizar la vacunación de infantes ya que muchas veces los niños no se encuentran en sus casas o de repente hay renuencia de los padres y eso a su vez dificulta cumplir con las metas las cuales serán señaladas a la Unidad Médica y no a cada uno de los trabajadores en cuanto al número de vacunas aplicadas, por lo anterior considero que lo manifestado por la C. **Q1** no justifica el despido del cual fui objeto y porque además debe considerarse que mi estado de gravidez genero algunos momentos de alteración a mi organismo ya que presente proceso infeccioso que motivo amenaza de aborto durante el mes de noviembre del 2017, por esta causa el médico especialista quería otorgarme una licencia médica sin embargo le comente que el tipo de contrato que tenía con la Secretaria no me otorgaba seguridad social por lo que no era factible que me diera la incapacidad médica. Es necesario comentar que por parte de mis superiores del Centro de Salud y en la Enf; **AR1** al tener conocimiento de mi situación de salud y en virtud de poder contar con incapacidad medica me comisionaron a la jornada de sábado, domingo y días festivos (esto de alguna manera afecto el cumplimiento de mi productividad) sin embargo al conocer de esta situación el Dr. **AR3** se molestó y ordeno que regresara de inmediato a cumplir con la jornada que tenía asignada porque así lo decía mi contrato o de lo contrario me daría de baja, por lo que me vi en la necesidad de regresar a mi jornada de lunes a viernes. Por lógica aunque seguí laborando mi condición física no era la óptima y definitivamente mi condición de embarazo género que no fuera considerada para continuar trabajando para la dependencia. Por otra parte señalan los últimos contratos que tengo, que son de los periodos del 1ro de Febrero al 30 de Junio del 2017 y del 1ro de Agosto al 30 de Noviembre del 2017 sin embargo es importante señalar que a pesar de las fechas contempladas en los mismos yo he laborado para la dependencia aproximadamente por diez años e incluso labore el mes de Diciembre del 2017 y quince días del mes de Enero. Por lo que es falso e ilógico que la dependencia señale únicamente los periodos del año 2017 cuando en realidad he laborado para la misma desde el año 2008 y hasta principios del 2018. Quiero manifestar que al recibir la documentación presentada por la dependencia de Servicios de Salud y Bienestar Social fui informada de manera verbal por el personal de la Comisión de Derechos Humanos que podía dar contestación a la misma y que debería presentar dos personas que fueran testigos de los hechos que plasme en mi respuesta, sin embargo es importante comentar que si hay testigos de lo señalado, pero todos fueron compañeros de trabajo y al solicitarles su participación se negaron a apoyarme ya que mencionaron tener miedo a represalias que pudieran generar su despido, o acoso laboral por parte de las autoridades de la dependencia.”*

5.- Oficio número CAJ-0480/2018 suscrito por la Licenciada **AR7**, Coordinadora de Asuntos Jurídicos de los Servicios de Salud del Estado de Colima, recibido en fecha 09 nueve de mayo de 2018 dos mil dieciocho por personal de esta Comisión, mediante el cual informa: *“...Con fundamento en el artículo 31, fracción XVIII y XVII, del Reglamento Interior del Organismo Público Descentralizado “Servicios de Salud del Estado de Colima”, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado “EL ESTADO DE COLIMA” de fecha 28 de Enero de 2017, me dirigo a usted, en atención y seguimiento al Expediente CDHEC/092/18, radicado ante esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima, derivado de la solicitud que realizara mediante oficio V.I.R.0572/18 respeto de las EVALUACIONES DE PERSONAL DE CONTRATO DE ACUERDO A SU DESEMPEÑO, (PROGRAMA DE VACUNACIÓN UNIVERSAL), correspondientes a la C. **Q1**, anteriores a NOVIEMBRE-DICIEMBRE 2017, adjunto encontrará oficio original NO. 59245/2018 y dos anexos, suscrito por la DRA. **AR6**, Jefa de la Jurisdicción Sanitaria No. 1, el que integra la Evaluación de Productividad de Personal de Enfermería de contrato del Programa de Vacunación correspondiente a los meses de febrero a diciembre de 2017. Con lo anterior, se presenta puntual respuesta, dando cumplimiento al requerimiento señalado en su similar descrito.”*

Se anexa los siguientes documentos:

5.1.- Oficio número 59245/2018 con fecha 09 nueve de mayo del 2018 dos mil dieciocho, firmado por la DRA. **AR6**, Jefa de la Jurisdicción Sanitaria N° 1, dirigido a la Lic. **AR7**, Coordinadora de Asuntos Jurídicos de los Servicios de Salud del Estado de Colima, en el cual informa: *“...En respuesta a la solicitud de documentos mediante oficio N° 0470-18 recibido el día 8 de mayo-18 en esta Jurisdicción Sanitaria, me permito anexar la Evaluación de Productividad del personal de enfermería de contrato del programa de vacunación correspondientes a los meses de febrero a diciembre de 2017. No omito señalar que la permanencia de la Enfermera **Q1** en esta Jurisdicción Sanitaria fue solamente de febrero a diciembre de 2017, llegando como comisionada de parte del área de Vacunación Estatal. Sin otro particular le saludo con respeto.”*

5.2. Evaluación de productividad del personal de enfermería de contrato del Programa de vacunación correspondiente a los meses de febrero a diciembre 2017, en la que se aprecia una tabla con puntuación entre los nombres se desprende **“Q1”** en el lugar número 13 en la lista.

6.- Diligencia desahogada por personal de esta Comisión en fecha 10 diez de julio de 2018 dos mil dieciocho, en la cual se pone a la vista de la ciudadana **Q1** el informe rendido por la autoridad, ante la presencia del Licenciado **AR13**, Apoderado Legal de los Servicios de Salud del Estado de Colima, asentándose lo siguiente: *“Que en estos momentos se me ha puesto a la vista el segundo informe que se solicitó por esta Comisión y aprecio que se está fuera del acto reclamado que yo exprese ya que mi queja fue porque se*

*me despidió injustificadamente por estar embarazada tenía cinco meses cuando esto sucedió, desde el 2008 hasta enero de 2018, que labore en la Secretaría de Salud, nunca tuve conocimiento de que se nos valoraba nuestro desempeño, al menos jamás nos comunicaban los resultados, tengo la demanda laboral por este mismo acto, así que esperaré hasta a que esta Comisión de Derechos Humanos, dicte alguna resolución sobre mi queja, ya que no tengo más que aportar”.*

7.- Comparecencia de la ciudadana **Q1** ante el personal de esta Comisión Estatal, el día 27 veintisiete de julio de 2018 dos mil dieciocho, manifestando lo siguiente: *“...me solicitaron que trajera copias de algunos documentos, por lo que en este momento hago entrega de lo siguiente; 1.- Certificado de Nacimiento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, 2.- Hoja blanca con leyenda HOJA DE RECIEN NACIDO, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, 3.- Carnet Perinatal, hasta el quinto mes de embarazo, expedida por la Secretaría de Salud, 4.- Cartilla de embarazo seguro, proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, a partir del sexto mes de embarazo, ya que fui despedida en el quinto mes de embarazo, de la Secretaría de Salud y continuaron mis revisiones mensuales en el IMSS. Lo anterior es para integrar mi expediente de queja, para que todo esto sirva de prueba de que yo estaba embarazada el día que fui despedida de mi trabajo en la Secretaría de Salud, solicitando que este expediente de queja se turne al Departamento de Proyectos, Dictámenes y Recomendaciones para su pronta conclusión”.*

7.1.- Se anexan los siguientes documentos en copias simples: 1.- Certificado de Nacimiento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con folio número [REDACTED] con fecha de nacimiento el día 08 de mayo de 2018 y con edad gestacional de 36 semanas, que cuenta con el sello del Hospital General Zona No.1, Delegación Colima, 2.- Hoja con la leyenda “hoja de recién nacido”, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, del cual se desprende los datos del parto en fecha 08 de mayo de 2018, 3.- Carnet Perinatal de revisiones expedida por la Secretaría de Salud, en el que se aprecia las consultas médicas el mes de octubre, noviembre, diciembre del 2017 y enero del 2018, 4.- Cartilla de embarazo seguro proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que se aprecia las citas durante el embarazo en el mes de febrero, marzo, abril y mayo del 2018.

8.- Oficio número 1092/2018 suscrito por el DR. **AR14**, Director del Hospital Regional, recibido en fecha 04 cuatro de octubre del 2018 dos mil dieciocho, por personal de este Organismo Estatal, mediante el cual informa: *“Por medio del presente remito a Usted Copia Certificada de Expediente Clínico de la C. **Q1**; así damos cumplimiento a su oficio No. AL. 1152/2018. Sin otro particular, quedo a Usted”.*

Adjuntándose el siguiente documento:

8.1.- Nota de Valoración Obstétrica de la Secretaria de Salud, de fecha 06 seis de noviembre del 2017 dos mil diecisiete, a las 05:39:42 pm, con folio 573728, de la Especialidad o servicio de Urgencias, de la unidad médica del Hospital Regional Universitario, a nombre del paciente **Q1** firmado por el Doctor **AR15** desprendiéndose: "...*Nota Médica: PROBLEMA: FEM ■ AÑOS ENFERMERA LA CUAL REFERIDA C SALUD DX DE AMENAZA DE ABORTO G 1 = 01 SEP 2017 GRUPO SANGUINEO REFIERE SER O ■ QX NEGADOS, SÍNTOMAS: REFIERE DOLOR PELVICO Y TUBO SANGRADO EL CUAL CEDIO AL REPOSO, NIEGA SINTOMATOLOGIA URINARIA, ESTA SIN TRATAMIENTO MÉDICO. OBJETIVO: INSPECCION GENERAL: A LA EXPLORACIÓN FÍSICO: PACIENTE CONSCIENTE Y ORIENTADA CON BUENA COLORACION DE PIEL Y TEGUMENTOS. CARDIOPULMONAR SIN COMPROMISO. ABDOMEN GLOBOSO A EXPENSAS DE UTERO GESTANTE. USG. Utero en AVF con saco gestacional con embrión en su interior de 16.3 mm correspondiente a 8.1 sdg, con emrbicardio presente, sin presencia de hematomas. ANÁLISIS: primigesta embarazo de 8.1 sdg por USG Amenaza de aborto, actualmente sin sangrado activo. Diagnósticos: (Z34.8) Supervisión de otros embarazos normales (Primera vez). Plan: DIETA: cita abierta a urgencias medidas de alarma. medicamentos: ■ ■ ■ ■ ■ evitar ejercicios de gran esfuerzo físico CUIDADOS: NO APLICA (...)*".

9.- Oficio T.A.E./612/2019 suscrito **C1**, Magistrado Presidente del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, recibido en fecha 09 nueve de mayo de 2019 dos mil diecinueve, mediante el informa: "...*En atención a su oficio VI.AL/423/19 dictado en autos del expediente: CDHEC/092/18, relativo a la queja presentada por la C. Q1, se informa a Usted lo siguiente: En fecha 22 de Junio del año 2018, fue recibido oficio emitido por el Presidente de la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Colima, en el cual se declara incompetente para conocer del conflicto laboral promovido por la C. Q1 en contra de la COORDINACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO DE COLIMA y de la JURISDICCIÓN SANITARIA No. 1, declinando la competencia a esta autoridad laboral. Este Órgano Jurisdiccional Colegiado, emitió auto en el que se tuvo por admitida la competencia radicándose bajo expediente ■/2018 ordenándose de conformidad con lo dispuesto por el artículo 685, 873 último párrafo y 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, requerir a la trabajadora actora a efecto de que precisara puntos de su demanda. Asimismo visto el reclamo de reconocimiento como trabajadora de base, previa aceptación de la misma, fue llamado como tercero en el juicio el SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SALUD, SECCIÓN 30 (SNTSS). Una vez que la trabajadora actora ha aclarado el punto señalado, se emitió acuerdo en el que se ordena el emplazamiento a las partes demandadas, auto mismo que ha sido legalmente notificado a las partes contendientes, habiéndose señalado las quince horas del día tres de julio del dos mil diecinueve a efecto del desahogo de la audiencia de calificación de pruebas.*



*Atento a lo anterior, se solicita se tenga a este Tribunal, dando cumplimiento en tiempo y forma con lo requerido. Sin otro particular, reciba un cordial saludo.”*

### III. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

*Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.<sup>1</sup>*

Esta Comisión tiene como finalidad la observancia, promoción, protección, estudio y divulgación de los Derechos Humanos, en ese orden de ideas, resulta competente para conocer de los acontecimientos descritos ya que el personal de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado cometieron actos que vulneran los derechos humanos de la ciudadana **Q1** por lo que resulta procedente abordar el estudio de los elementos y fundamentos que se deben acreditar para tener por configurada la violación a ellos:

#### DERECHO A LA LEGALIDAD

Este derecho es considerado por la doctrina como parte de los derechos civiles y políticos o de primera generación, atiende a que los actos de la administración pública y procuración de justicia se realicen con apego al orden jurídico, a fin de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de las personas<sup>2</sup>.

El bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad es la observancia adecuada del orden jurídico, entendido como el disfrute permanente de los derechos concebidos, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación del derecho. Asimismo, este derecho tiene como sujeto titular a cualquier persona, por su generalidad e importancia<sup>3</sup>.

El derecho a la legalidad comprende todos los actos de la administración pública, los cuales deben ajustarse a lo establecido en el orden jurídico, con el fin de evitar un menoscabo de los derechos de las y los ciudadanos.

Ahora bien, en lo referente a la condiciones de vulneración del bien jurídico protegido, encontramos una aplicación incorrecta de la ley, o en su caso la no aplicación de ella, a pesar de la satisfacción del supuesto normativo y, además un perjuicio contra el derechohabiente que tenga como causa precisamente la inadecuada u omisa aplicación del derecho. Como estructura

---

<sup>1</sup> [http://www.cndh.org.mx/Que\\_son\\_Derechos\\_Humanos](http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos)

<sup>2</sup> Cárdenas Nieto, Enrique. *Estudios para la elaboración de un Manual para la calificación de hechos violatorios de los Derechos Humanos*. México. 2005. p. 95.

<sup>3</sup> *Ibidem*. p.96.

jurídica del derecho, la legalidad implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no ser víctima de una inadecuada u omisa aplicación de la ley que sustraiga como consecuencia un perjuicio. Como contrapartida, supone cumplir comportamientos obligatorios para la autoridad, sean éstos conductas de acción u omisión, y prohibir que se lleven a cabo<sup>4</sup>.

Encuentra su fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1º de la Convención Americana sobre derechos Humanos; artículos II y XXXIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y 1º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>5</sup>:**

**“Artículo 1.-** *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

*Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.*

*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.”*

**Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>6</sup>,** adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 217 A (III), en París, Francia; firmada por México el 10 de diciembre de 1948, que al respecto señala:

**“Artículo 1.** *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.”*

**“Artículo 2.** *Toda persona tiene todos 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*

---

<sup>4</sup>Idem.

<sup>5</sup>[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)

<sup>6</sup>[http://www.un.org/es/comun/docs/?path=/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](http://www.un.org/es/comun/docs/?path=/es/documents/udhr/index_print.shtml)

*cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*

**Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>7</sup>**, suscrita en la Conferencia Especializada de Derechos Humanos convocada por la Organización de los Estados Unidos Americanos, realizada en San José Costa Rica, del 7 al 22 de noviembre de 1969, aprobada por el Senado de nuestro País el 18 de diciembre de 1980, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981 y vigente en México desde el 24 de marzo de 1981, y en la cual se establece:

*“Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos. 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a 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. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.”*

**Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre<sup>8</sup>**, aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá en 1948, firmada por México el 2 de mayo de 1948, que establece entre otras cosas:

*“Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.”*

*“Artículo XXXIII. Toda persona tiene el deber de obedecer a la Ley y demás mandamientos legítimos de las autoridades de su país y de aquél en que se encuentre.”*

**Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima<sup>9</sup>:**

*“Artículo 1.- El Estado de Colima reconoce, promueve, respeta, protege y garantiza los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección. Sus habitantes gozarán, además, de los derechos a la vida, la libertad, la igualdad y la seguridad jurídica que se declaran en esta Sección.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con dicha Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

---

<sup>7</sup><http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/archivos/CONV.%20AMERICANA%20SOBRE%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>

<sup>8</sup> <http://www.cidh.org/basicos/Basicos1.htm>

<sup>9</sup>[http://congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/Constitucion/constitucion\\_lo\\_cal\\_reorganizada\\_27dic2017.pdf](http://congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/Constitucion/constitucion_lo_cal_reorganizada_27dic2017.pdf)

*Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”*

Así mismo, el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley<sup>10</sup> establece en sus artículos 1 y 2 lo siguiente:

**“Artículo 1.-** *Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.”*

**“Artículo 2.-** *En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas.”*

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el siguiente criterio que a la letra dice:

Registro No. 2008515.- Décima Época.- Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.- Tomo III, Febrero de 2015.- Página: 2254.- Tesis: XXVII.3o. J/24.- Jurisprudencia.- Materia(s): Constitucional.- **“DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE GARANTIZARLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** *El párrafo tercero del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone como obligaciones generales de las autoridades del Estado Mexicano las consistentes en: i) Respetar; ii) Proteger; iii) Garantizar; y, iv) Promover los derechos humanos, de conformidad con los principios rectores de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De ahí que para determinar si una conducta específica de la autoridad importa violación a derechos fundamentales, debe evaluarse si se apega o no a la obligación de garantizarlos; y como la finalidad de esta obligación es la realización del derecho fundamental, requiere la eliminación de restricciones al ejercicio de los derechos, así como la provisión de recursos o la facilitación de actividades que tiendan a lograr que todos se encuentren en aptitud de ejercer sus derechos fundamentales. La índole de las acciones dependerá del contexto de cada caso en particular; así, la contextualización del caso particular requiere que el órgano del Estado encargado de garantizar la realización del derecho tenga conocimiento de las necesidades de las personas o grupos involucrados, lo que significa que debe atender a la situación previa de tales grupos o personas y a las demandas de reivindicación de sus derechos. Para ello, el órgano estatal, dentro de su ámbito de facultades, se encuentra obligado a investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos que advierta, de*

---

<sup>10</sup> <https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosCodigo/PAG0753.pdf>



*forma que su conducta consistirá en todo lo necesario para lograr la restitución del derecho humano violentado. Por tanto, su cumplimiento puede exigirse de inmediato (mediante la reparación del daño) o ser progresivo. En este último sentido, la solución que se adopte debe atender no sólo al interés en resolver la violación a derechos humanos que enfrente en ese momento, sino también a la finalidad de estructurar un entorno político y social sustentado en derechos humanos. Esto implica pensar en formas de reparación que, si bien tienen que ver con el caso concreto, deben ser aptas para guiar más allá de éste.”*

Cabe señalar que los instrumentos internacionales citados en la presente recomendación, son válidos como fuente del derecho de nuestro país en tanto éste es Estado miembro de la Organización de las Naciones Unidas y de la Organización de los Estados Americanos. Además, de acuerdo a lo establecido por el artículo 1, párrafos primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por el arábigo 1, párrafo primero, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, en relación con el artículo 133 de nuestra Carta Magna, que al efecto señala: *“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas”*; los instrumentos internacionales tienen relevancia dentro de nuestro orden jurídico, y constituyen norma vigente, por lo que deben ser tomados en cuenta para la interpretación de las normas relativas a los derechos humanos, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia de sus derechos humanos.

#### IV. OBSERVACIONES

Después de haber referido los Derechos Humanos vulnerados en el presente asunto de queja y los fundamentos legales que tanto a nivel local, nacional e internacional existen al respecto, lo procedente es valorar los medios de convicción que obran en el expediente CDHEC/092/2018, conforme a los principios pro persona y legalidad, atendiendo lo preceptuado por los párrafos segundo y tercero del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, transcrito en párrafos anteriores, así como el arábigo 39 de Ley Orgánica de esta Comisión de Derechos Humanos, que a la letra señala: **“Artículo 39.-** *Las pruebas que se presenten por los quejosos, los terceros interesados, las autoridades o servidores públicos a los que se imputen las violaciones, o bien que la Comisión recabe de oficio, serán valoradas en conjunto por el Visitador, de acuerdo con los principios de la lógica y la experiencia, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos reclamados.”*

Así pues, esta Comisión de Derechos Humanos considera importante hacer referencia a la reforma constitucional del 10 diez de junio de 2011 dos mil

once en materia de derechos humanos, por medio de la cual el Estado Mexicano hace un verdadero reconocimiento de éstos, al consagrar en los párrafos segundo y tercero del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, reconocidos en la propia Constitución, así como en los Tratados Internacionales de la materia en los que el Estado Mexicano sea parte.

En consecuencia, es el Estado, a través de las personas al servicio público, quienes deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos establecidos en la propia constitución, así como en las leyes aplicables a cada caso en concreto.

De ese modo, en la exposición de motivos de la reforma constitucional mencionada, se explica claramente lo que se entenderá por los principios enunciados en el artículo 1º, concibiéndose por universalidad, de conformidad con la doctrina internacional de los derechos humanos, que los derechos humanos corresponden a todas las personas por igual.

La falta de respeto de los derechos humanos de un individuo tiene el mismo peso que la falta de respeto de cualquier otro y no es mejor ni peor según el género, la raza, el origen étnico, la nacionalidad o cualquier otra distinción. Éste se convierte en el principio fundamental por el que se reconoce igual dignidad a todas las personas y con él se obliga a toda autoridad a que en el reconocimiento, la aplicación o restricción del derecho, se evite cualquier discriminación.

El **principio de interdependencia** consiste en que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros y entre sí, de tal manera que el reconocimiento de un derecho humano cualquiera, así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan multiplicidad de derechos que se encuentran vinculados; de esa manera, si se quiere reconocer un derecho se deben de garantizar toda la gama de derechos propios del ser humano.

Respecto al **principio de indivisibilidad**, éste se refiere a que los derechos humanos son en sí mismos infragmentables, ya sean de naturaleza civil, cultural, económica, política o social, pues son todos ellos inherentes al ser humano y derivan de su dignidad. Así, no se puede reconocer, proteger y garantizar parte de un derecho humano o sólo un grupo de derechos; de esta forma se consigue que la protección se haga de manera total y se evite el riesgo de que en la interpretación se transija en su protección.

Finalmente, el **principio de progresividad** de los derechos humanos

establece la obligación del Estado de procurar todos los medios posibles para su satisfacción en cada momento histórico y la prohibición de cualquier retroceso o involución en esta tarea.

La inclusión de estos principios en la reforma constitucional resultó ser conveniente en el esquema que se planteó para la protección de los derechos humanos de todas las personas; ya que en ellos se señalan criterios a seguir tanto para las autoridades judiciales como para las legislativas y administrativas en la defensa y promoción de los derechos humanos.

De ese modo, haciendo un análisis lógico-jurídico de las evidencias que integran el expediente de queja referido, se advierten conductas que configuran violaciones a los derechos humanos a la legalidad relativos a la protección de la maternidad, la igualdad y no discriminación en agravio de la ciudadana **Q1**, cometidas por personal de la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, Colima, en atención a los siguientes hechos:

1).- El día 25 veinticinco de enero de 2018 dos mil dieciocho, la ciudadana **Q1** se entera por medio de una red social sobre una lista del personal que no estaría contratada por baja productividad, posteriormente su jefa directa le informa que estaba despedida por instrucciones de la Jefa de Jurisdicción de la Secretaría en mención, esto sin considerar que la quejosa se encontraba en estado de gravidez (embarazada). Además, la quejosa refiere de que anteriormente había sufrido una amenaza de aborto el día 06 seis de noviembre de 2017 dos mil diecisiete, sin embargo, por instrucciones de sus superiores siguió realizando las mismas actividades laborales.

## **DERECHO HUMANO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

Como ha quedado analizado, el derecho a la legalidad comprende que todos los actos de administración pública deben cumplir a lo establecido en el orden jurídico que de acuerdo al principio de interdependencia el derecho a la legalidad comprende a su vez el derecho humano a la maternidad.

De acuerdo a los hechos la ciudadana **Q1** fue despedida de su trabajo en la Secretaría de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, sin considerarse que la legislación internacional y nacional protege la maternidad de las mujeres, como a continuación se hace alusión:

Primeramente, la Declaración Universal de Derechos Humanos nos establece la protección a la maternidad y la infancia, en el siguiente artículo:

**“Artículo 25. (...)**

*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.”*

De la misma manera, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege y garantiza el trabajo de las mujeres en estado de gravidez en el siguiente arábigo:

**“Artículo 123.** *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

(...)

V. **Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;** gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

(...)

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

(...)

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) *Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.*

c) **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. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”

En el ámbito nacional, la Ley Federal del Trabajo<sup>11</sup> establece claramente la protección de los derechos humanos entre ellos la prohibición de discriminación y los derechos de las mujeres, de acuerdo a los siguientes numerales:

**“Artículo 2o.-** *Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*

*Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional,*

---

<sup>11</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_220618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf)



género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

**“Artículo 60.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”**

**“Artículo 56.** Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Dicha Ley también protege de la maternidad en el ámbito laboral, como se establece en los siguientes artículos:

**“Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, **la protección de la maternidad.**”**

**“Artículo 166.- 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 y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.”**

**“Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.**

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.”

**“Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:**

I. Durante el período del embarazo, **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 durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;”

Ahora bien tomando en cuenta las disposiciones jurídicas y las pruebas allegadas al presente expediente de queja, en principio, se demuestra que la quejosa se encontraba en estado de gravidez el día que se enteró que había sido despedida, es decir, en la fecha 25 de enero del 2018 contaba con aproximadamente 05 cinco meses de gestación. Lo que se demuestra con el 1.- Certificado de Nacimiento expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con folio número [REDACTED], con fecha de nacimiento el día 08 de mayo de 2018 y con edad gestacional de 36 semanas, que cuenta con el sello del Hospital General Zona No.1, Delegación Colima, 2.- Hoja con la leyenda "hoja de recién nacido", expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, del cual se desprende los datos del parto en fecha 08 de mayo de 2018, 3.- Carnet Perinatal de revisiones expedida por la Secretaria de Salud, en el que se aprecia las consultas médicas el mes de octubre, noviembre, diciembre del 2017 y enero del 2018, 4.- Cartilla de embarazo seguro proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que se aprecia las citas durante el embarazo en el mes de febrero, marzo, abril y mayo del 2018 (evidencias número 7.1, visible a fojas 51 a 56 del expediente original).

Lo que se puede corroborar con la queja presentada por **Q1** (prueba 01, visible a foja 02) en la que señala "...mi jefa directa de nombre **AR1** me informo que por órdenes de la Dra. **AR6**, Jefa de Jurisdicción de la Secretaria de Salud del Estado de Colima, quedando despedida de mi trabajo en el cual tenía más de 10 años laborando, afectando con ello mis Derechos Humanos, que considero fueron actos de **DISCRIMINACIÓN** ya que la de la voz me encuentro en estado de gravidez (embarazada) con seis meses y medio..."; así mismo con el argumento de la autoridad señalada como responsable, en el informe rendido por el Doctor **AR5**, Secretario de Salud y Bienestar Social del Estado, se refiere "...lo anterior tomando en consideración que la funcionaria que alude la despidió no tiene facultades para realizar tal acción y menos que se hayan cometido actos de discriminación por su estado de gravidez en el que se encuentra" (prueba 02, visible a foja 7 y 8), por lo que se puede deducir que el personal de la dependencia tenía pleno conocimiento del estado de maternidad de la hoy quejosa.

En relación a las condiciones laborales, la autoridad señala que la quejosa prestaba servicios para el "PROGRAMA DE VACUNACIÓN UNIVERSAL" como se demuestra con el Contrato de Prestación de servicios de fecha 01 de agosto de 2017 que firmó la quejosa y demás autoridades, específicamente en la declaración II inciso A y en la cláusula Séptima, dice: "QUE DENTRO DE SUS ACTIVIDADES SE ENCUENTRA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS CONSISTENTES EN: REALIZACIÓN DE VACUNACIÓN INTRAMUROS Y EXTRAMUROS REALIZAR: ACCIONES DE PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y DETENCIÓN OPORTUNA DE ENFERMEDADES DE TODOS LOS GRUPOS ETARIOS DE LA POBLACIÓN DE COLIMA. /LLEVAR A CABO LA VACUNACIÓN DE TODOS LOS BIOLÓGICOS INTRA Y EXTRAMUROS EN TODOS LOS GRUPOS ETARIOS. /LLEVAR EL CONTROL Y REGISTRO

DE LA CARTILLA NACIONAL DE SALUD PARA SU SEGUIMIENTO DE LOS ESTADOS VACUNALES. /MINISTRACIÓN DE ALBENDAZOL, VITAMINA A, ÁCIDO FÓLICO EN CENTROS DE SALUD Y ESCUELAS DE NIVEL PREESCOLAR PRIMARIA Y SECUNDARIA /SEMANAS NACIONALES DE SALUD. /PARTICIPAR EN CERCOS EPIDEMIOLÓGICOS. /PARTICIPAR EN LAS CAPACITACIONES RELACIONADAS A SUS FUNCIONES. /REALIZAR Y ACTUALIZAR CENSOS NOMINALES DE LOS SECTORES ASIGNADOS. /PONER EN PRACTICA LOS PROCEDIMIENTOS TECNICOS-METODOLOGICOS DEL PROGRAMA DE VACUNACIÓN UNIVERSAL. /PARTICIPAR EN FERIAS DE LA SALUD Y EN CONTINGENCIAS DE DESASTRES NATUARALES. /LAS DEMÁS FUNCIONES INHERENTES AL CARGO QUE LE CONFIERA SU SUPERIOR INMEDIATO... SÉPTIMA.- “EL PRESTADOR DE SERVICIO” ACEPTA REALIZAR SUS LABORES EN LAS INSTALACIONES DE LA FUENTE DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA UBICADAS EN EL DOMICILIO ZARAGOZA ESQ BENITO JUÁREZ COMALA QUE CORRESPONDE A OFICINA CENTRAL Y/O EN CUALQUIER OTRO LUGAR DE ESTA CIUDAD O DE OTRA DONDE “LA SECRETARIA” LO REQUIERA, ACEPTANDO EXPRESAMENTE DICHS CAMBIOS DE LUGAR O ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJO COMO UNA CONDICIÓN EN LAS QUE SE PRESTARÁ EL TRABAJO POR EL TIEMPO ESPECIFICADO EN EL PRESENTE INSTRUMENTO” (prueba 2.6, visible a fojas 16 a 19).

Al respecto, la ciudadana **Q1** argumenta que en la baja productividad se deben considerar muchos otros factores, a la letra dice: “...*tengo baja productividad y esa productividad está basada en la calificación de una serie de factores de los cuales como ya lo dije antes no todos dependen de la voluntad de los trabajadores ya que como se muestra en la descripción de los mismos, algunos de ellos son incorporación de datos que se realizan en los sistemas de la dependencia. (en ocasiones durante la incorporación de datos el sistema es lento, en otras ya capturados los datos en la tableta y supuestamente capturados exitosamente nos informaban que no aparecían los registros como si no hubiera productividad y estos no era posible que fueran nuevamente capturados porque su registro era a partir de la cartilla de cada niño y por consiguiente no regresábamos a las mismas casas) otros factores de evaluación dependen de los lugares o viviendas asignadas para realizar la vacunación de infantes ya que muchas veces los niños no se encuentran en sus casas o de repente hay renuencia de los padres y eso a su vez dificulta cumplir con las metas las cuales serán señaladas a la Unidad Médica y no a cada uno de los trabajadores en cuanto al número de vacunas aplicadas...*” (prueba 04, visible a fojas 30 a 33). Por lo que algunas actividades consistían en visitar los hogares de familias para realizar censos o vacunación a niños, ello, implicaría un esfuerzo considerable para una mujer con 05 cinco meses de embarazo, máxime se debe considerar las condiciones climáticas de nuestro Estado.

Circunstancias que influyeron en la salud de la quejosa y su infante, porque sufrió una amenaza de aborto, tal y como se demuestra con la Nota de

Valoración Obstétrica de la Secretaria de Salud, del día lunes 06 seis de noviembre del 2017 dos mil diecisiete, a las 05:39:42 pm, con folio 573728, de la Especialidad o servicio de Urgencias, de la unidad médica del Hospital Regional Universitario, a nombre del paciente **Q1** firmado por el Doctor **AR15**, en la cual se asienta: “(...) **SALUDX DX DE AMENAZA DE ABORTO (...)** Amenaza de aborto, actualmente sin sangrado activo. Diagnósticos: (Z34.8) Supervisión de otros embarazos normales (Primera vez). Plan: DIETA: cita abierta a urgencias medidas de alarma. medicamentos: [REDACTED] [REDACTED] evitar ejercicios de gran esfuerzo físico CUIDADOS: NO APLICA (...)” (prueba número 8.1, apreciable a fojas 61 y 62), siendo importante destacar que el Doctor le recomendó evitar los ejercicios de gran esfuerzo físico.

Situación de la cual tuvieron conocimiento las autoridades, puesto que la quejosa señala en su queja “...no obstante lo anterior y con conocimiento de la autoridad presunta responsable, la enfermera **AR16** al darse cuenta de lo sucedido, por órdenes del Dr. **AR3** y la enfermera **AR1** encargada del área de vacunación de la jurisdicción, decidieron mandarme a fines de semana a realizar las actividades propias de mi trabajo, sin importarles que yo hubiera tenido la amenaza de aborto referida...”, (prueba 01), lo que se puede corroborar con la prueba ofrecida por la autoridad respecto de la “Metodología para la evaluación del desempeño” (número 2.5, fojas 14 y 15), donde se enlistan dichos factores, además lo vuelve a manifestar en su escrito que dice “que por parte de mis superiores del Centro de Salud y en la Enf. **AR1** al tener conocimiento de mi situación de salud y en virtud de poder contar con incapacidad medica me comisionaron a la jornada de sábado, domingo y días festivos (esto de alguna manera afecto el cumplimiento de mi productividad) sin embargo al conocer de esta situación el Dr. **AR3** se molestó y ordeno que regresara de inmediato a cumplir con la jornada que tenía asignada porque así lo decía mi contrato o de lo contrario me daría de baja, por lo que me vi en la necesidad de regresar a mi jornada de lunes a viernes” (prueba 04); circunstancias de salud que no fueron consideradas por la autoridad en desempeño de productividad, porque la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado no se manifestó al respecto, máxime que la quejosa refiere que fue coaccionada por personal de la Secretaría con el argumento de que perdería su empleo.

Además, la quejosa mencionó que pese su condición de salud por instrucciones superiores continuó realizando las actividades propias de su encargo, a la letra: “Por lógica aunque seguí laborando mi condición física no era la óptima y definitivamente mi condición de embarazo género que no fuera considerada para continuar trabajando para la dependencia.” (prueba 04); argumento que la autoridad no acata en su informe. Por lo cual se considera que las autoridades responsables omitieron adoptar medidas preventivas para procurarle a **Q1** su sano desarrollo gestacional; es decir, debieron prescindir la encomienda de comisiones extenuantes y peligrosas, o que conllevaran un



esfuerzo físico y representaran un desgaste emocional en su jornada laboral, independientemente de la causa que motive a la amenaza de aborto, se debe dar protección a la maternidad de la mujeres.

En cuanto a la baja productividad que señala la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado, en su informe (prueba número 02, apreciable a foja 07 y 08), en el cual se anexa una tabla del personal que laboraba en el “Programa de Vacunación Nacional” se advierte que los factores son: PRODUCTIVIDAD NOVIEMBRE-DICIEMBRE (30 %), PROMEDIO EXAMEN DE CAPACITACIÓN CEV (30%), MENORES CAPTURADOS (10%), MENORES CAPTURADOS (10%), VACUNAS APLICADAS (10%), ETIQUETAS ADHERIDAS (10%), ETAPA DEL DIPLOMADO (10%), ÍNDICE DE DESEMPEÑO (100%) (prueba 2.4, visible a foja 13 del expediente original), en la cual la ciudadana **Q1** se ubica en el último lugar; su argumento resulta inverosímil, porque la quejosa argumentó que había informado a sus superiores de su situación de maternidad y de salud; y en atención a ello, esta Comisión protectora de los derechos humanos considera que las condiciones laborales y actividades, aunado al estado de gravidez y el riesgo de salud, de alguna manera afectaron su productividad laboral, como se demuestra con el cúmulo de pruebas debidamente relacionadas.

No pasa desapercibido, el dicho de la quejosa que refiere que no le otorgaban seguridad social por lo que no podían darle incapacidad medica cuando sufrió la amenaza de aborto, que durante su embarazo después de ser despedida en el mes de enero de 2018 fue que inició sus valoraciones médicas en el Instituto Mexicano del Seguro Social hasta el mes mayo de 2018 hasta que nació su hijo, como se presume con las pruebas anteriormente relacionadas (evidencias número 7.1, visible a fojas 51 a 56 del expediente original).

Por ello, se recomienda a la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado que realice las acciones necesarias para que se otorgue la debida atención materno-infantil a sus mujeres trabajadoras, con el objetivo de que se proteja la maternidad que abarca desde el embarazo, parto, post-parto y puerperio, dado que es uno de los objetivos primordiales de la Ley General de Salud en su artículo 65, fracción III, que dice:

**“Artículo 65.-** Las autoridades sanitarias, educativas y laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán:

I. Los programas para padres destinados a promover la atención materno-infantil;  
(...)

III. La vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas, y...”

Además, el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) C 102, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Parte VIII, indica que

se deberá garantizar la concesión de prestaciones de maternidad<sup>12</sup>; por lo que en este caso la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado incumplió los mandatos internacionales señalados al dejar desamparada a la ciudadana **Q1** ante la falta de sustento económico y la falta de seguridad social, que puso en riesgo la salud y bienestar de su hijo.

En conclusión, esta Comisión de Derechos Humanos considera que el personal de la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado, en relación a su carácter de patrón hacia la quejosa, debió estar consciente y atento a las circunstancias peculiares que ella presentaba, atendiendo a las disposiciones jurídicas de la Constitución Federal, los tratados internacionales y las leyes mencionadas anteriormente; por lo que la omisión se traduce en la violación al principio de legalidad causando la afectación al derecho humano a la protección de la maternidad de la ciudadana **Q1** que resulta relevante porque se puso en riesgo el derecho a la vida de su bebé durante la gestación.

## **DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

También habría que decir que los hechos que dieron origen a la presente recomendación, se relacionan con la perspectiva de género, en virtud de que la quejosa **Q1** es una mujer y por su condición de maternidad, la ubica en una situación de vulnerabilidad ante los entornos sociales, culturales y políticos.

*El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria.<sup>13</sup>*

Por ello, resulta importante mencionar que el feminismo es uno de los movimientos más importantes de los años sesentas, ya que contribuyó a cambiar y a transformar usos, costumbres y mentalidades de las personas. El 9 de mayo de 1971 hizo su aparición en la ciudad de México el primer grupo de lo que sería el movimiento feminista mexicano: Mujeres en Acción Solidaria, desde entonces a la fecha han pasado muchas cosas en la búsqueda por derribar la barrera de la desigualdad<sup>14</sup>.

Existen diversos instrumentos internacionales que buscan proteger los derechos humanos de la mujer, como lo es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".

---

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS\\_222058/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm)

<sup>13</sup> Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/gender/es/>

<sup>14</sup> <http://www.difusioncultural.uam.mx/revista/feb2003/lau.html>

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)<sup>15</sup>, que fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es considerada como la Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres, México ratificó la Convención el 23 de marzo de 1981, año en el que entró en vigor; misma que señala:

**“Artículo 1.-** A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.”

**“Artículo 3.-** Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”

**“Artículo 4.-**

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, **encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.**”

**“Artículo 5.-**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”

**“Artículo 11.-**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

---

<sup>15</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

*El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;*

*El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;*

*El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

*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:**

*Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;*

*Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;*

*Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

*Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”*

**“Artículo 12.-**

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, **los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.**”*

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"<sup>16</sup>, tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, misma que fue ratificada por nuestro país el 06 de septiembre de 1998; siendo trascendente transcribir los siguientes arábigos:

**“Artículo 1.-** *Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”*

**“Artículo 2.-** *Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación*

---

<sup>16</sup> <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



*interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;*  
*b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y*  
*c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.*"

Por otra parte, la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU explica que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto de *"una desigualdad de género arraigada en la sociedad"*, además se refirió a *"fuerzas de cambio que ponen en entredicho las bases mismas del machismo"*, entre las que incluyó la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, lo cual proporciona independencia económica y ofrece nuevas oportunidades de formarse. Estos factores, aunque a la larga permitan a las mujeres superar la discriminación estructural, pueden exacerbar la violencia y el sufrimiento a corto plazo<sup>17</sup>.

El Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, la define como *"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."*<sup>18</sup>

Desde la aprobación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en 1948, nos menciona en su artículo VII que *"toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayuda especiales"*, sin embargo, en el presente caso, se demostró que la ciudadana **Q1** no tuvo ningún tipo de consideración por parte de sus superiores o de sus compañeros en atención a su embarazo y que el mismo representaba alto riesgo, lo cual conlleva a una segregación a los derechos humanos.

Por lo que tomando en consideración dichas disposiciones jurídicas, esta Comisión Estatal determina que las autoridades responsables omitieron proteger el bienestar de la quejosa y su progenitor, al no haberle brindado cuidados y ayuda especiales que necesitan las mujeres cuando se encuentran en estado de maternidad, conforme a su obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Haciéndose énfasis que la quejosa manifiesta que fue coaccionada por sus superiores para seguir realizando sus actividades a pesar de la amenaza de

---

<sup>17</sup> Sumarios de Jurisprudencia Violencia de Género 2da. Edición actualizada 2011, párr. 134.

<sup>18</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

aborto que sufrió, bajo condición de que lo contrario sería despedida de su empleo, a la letra: “...al conocer de esta situación el Dr. AR3 se molestó y ordeno que regresara de inmediato a cumplir con la jornada que tenía asignada porque así lo decía mi contrato o de lo contrario me daría de baja, por lo que me vi en la necesidad de regresar a mi jornada de lunes a viernes” (prueba 04), que si bien es cierto, no existen medios de prueba que demuestren su dicho, porque ella misma refirió que sus compañeros se negaban a declarar por temor a represalias, esta Comisión Protectora actuando en buena fe, se pronuncia para que las mujeres reciban un trato digno y no discriminatorio, como lo establece el artículo 1º de nuestra Carta Magna que dicta: “(...) 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.”

Las circunstancias se sumaban para la quejosa, es decir, la amenaza de perder su sustento económico, su estado de maternidad, el riesgo de salud que presentó, la falta de apoyo de los compañeros, todo eso ocasiona una violencia Institucional contra las mujeres, que se ejerce por servidores públicos que impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos primordiales, vulnerando el principio *pro persona*. Por ello, resulta evidente la falta de sensibilización, capacitación y profesionalización del personal de la Secretaría de Salud y Bienestar Social, específicamente los jefes o superiores de la ciudadana Q1, puesto que de acuerdo a las normas internacionales las y los trabajadores deben conocer y aplicar los temas de perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y prevención de la violencia contra las mujeres, y de ahí que los servidores públicos deben realizar con debida diligencia los procesos en razón de género, así como para superar los estereotipos sobre el rol social de las mujeres.

Por su parte el Poder Judicial de la Federación se ha pronunciado en el sentido de sostener que el principio de igualdad y no discriminación debe prevalecer para las madres trabajadoras, así como el deber de tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuado para la madre y el producto; como se señala en los siguientes criterios:

Registro No. 2010880.- Décima Época.- Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.- Tomo IV Libro 26, Enero de 2016.- Página: 3313.- Tesis: XI.1o.A.T.28 L.- Tesis Aislada.- Materia(s): Constitucional, Laboral.- **“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. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida*

y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto -que en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses- ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizándose ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros. Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero. Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.”

Registro No. 2006384.- Décima Época.- Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.- Tomo III Libro 6, Mayo de 2014.- Página: 2271.- Tesis: III.3o.T.23 L.- Tesis Aislada.- Materia(s): Constitucional, Laboral.- **“TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA**

**ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.** Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE

---

"AÑO 2019, 30 AÑOS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO"

---



*TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo directo 489/2013. María Azucena Lomelí Alemán. 7 de febrero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Rodolfo Castro León. Secretario: Karlos Alberto Soto García. Esta tesis se publicó el viernes 02 de mayo de 2014 a las 12:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.”*

De tal forma que para esta Comisión Estatal existió discriminación por parte del personal de la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado, hacia la ciudadana **Q1** por su condición de ser mujer y su estado de maternidad, en contravención con los derechos fundamentales consagrados en el marco normativo interno, así como en los instrumentos declarativos y convencionales de carácter internacional de los que forma parte nuestro país.

Finalmente se debe subrayar que en este caso, la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado no aportó elementos probatorios para demostrar que el personal a su cargo actuó conforme al principio de legalidad y protección a los derechos humanos; por eso esta Comisión protectora reafirma que no corresponde a la víctima demostrar la existencia de la violación, sino a la autoridad responsable acreditar que su actuación se realizó en observancia a los derechos humanos<sup>19</sup>.

Por lo que ve al despido de la ciudadana **Q1**, esta Comisión de Derechos Humanos es un organismo no jurisdiccional que se encuentra impedido para conocer y resolver la situación jurídica conforme al artículo 20 fracción II, de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima, pero que de las pruebas allegadas al presente expediente de queja se desprende que la quejosa ejercito acción legal ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Colima, para que sea dicho órgano jurisdiccional el que se pronuncie al respecto conforme a las leyes en materia laboral.

## **V. REPARACIÓN DEL DAÑO**

El sistema jurídico mexicano establece como una de las vías para lograr la reparación del daño, derivado de la responsabilidad de los servidores públicos, consistente en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, pero otra vía lo es también el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 19, fracción IX, de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima, prevén la posibilidad de que al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir medidas para lograr la efectiva restitución del afectado en sus derechos fundamentales, y en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado, para lo cual el Estado deberá investigar, sancionar y reparar las

---

<sup>19</sup> Criterio sustentado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, véase Recomendación 22/2017.

violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

En consecuencia, al encontrarse demostrada la violación a los derechos humanos de la quejosa **Q1** es que también debe externarse su derecho a la reparación del daño integral con fundamento en los numerales 1, 2, 3, 4, 7, 22, 23 y demás relativos de la Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima, que a continuación se transcriben:

**“Artículo 1.-** *La presente Ley es de orden público, de observancia general e interés social en el Estado, en atención a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 1o, artículo 17 y el artículo 20 apartado C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como por los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por el Estado Mexicano, esta ley será de aplicación complementaria y demás ordenamientos aplicables en la materia. (...)*

*La reparación integral comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Cada una de estas medidas será implementada a favor de la víctima teniendo en cuenta la gravedad y magnitud del hecho victimizante cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante.”*

**“Artículo 2.-** *De manera enunciativa, más no limitativa el objeto de esta Ley es:*  
*I. Regular, reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución, en los Tratados Internacionales de derechos humanos de los que el Estado Mexicano es parte y demás instrumentos de derechos humanos;*  
*II. Establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral; (...).”*

**“Artículo 3.-** *Esta Ley se interpretará de conformidad con la Constitución, con la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, con los Tratados Internacionales y La Ley General favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de los derechos de las personas.”*

**“Artículo 4.-** *Se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus*

derechos humanos reconocidos en la Constitución, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. (...)

La calidad de víctimas se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos en los términos establecidos en la presente Ley, con independencia de que se identifique, aprehenda, o condene al responsable del daño o de que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo.

Son víctimas los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos.”

**“Artículo 7.-** Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos.

Las víctimas tendrán, entre otros, los siguientes derechos: (...)

II. A ser reparadas por el Estado de manera integral, adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva por el daño o menoscabo que han sufrido en sus derechos como consecuencia de violaciones a derechos humanos y por los daños que esas violaciones les causaron; (...).”

**“Artículo 22.-** Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.”

**“Artículo 23.-** Para los efectos de la presente Ley, la reparación integral comprenderá:

I. La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos;

II. La rehabilitación busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos;

III. La compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la violación de derechos humanos;

IV. La satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas;

V. Las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir; y

VI. Para los efectos de la presente Ley, la reparación colectiva se entenderá como un derecho del que son titulares los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hayan sido afectadas por la violación de los derechos individuales de los miembros de los colectivos, o cuando el daño comporte un impacto colectivo. La restitución de los derechos afectados estará orientada a la reconstrucción del tejido social y cultural colectivo que reconozca la afectación en la capacidad institucional de garantizar el goce, la protección y la promoción de los derechos en las comunidades, grupos y pueblos afectados.

Las medidas colectivas que deberán implementarse tenderán al reconocimiento y dignificación de los sujetos colectivos victimizados; la reconstrucción del proyecto de vida colectivo, y el tejido social y cultural; la recuperación psicosocial de las poblaciones y grupos afectados y la promoción de la reconciliación y la cultura de la protección y promoción de los derechos humanos en las comunidades y colectivos afectados”

“**Artículo 58.-** Las medidas de rehabilitación incluyen, entre otras y según proceda, las siguientes:

I.- Atención médica, psicológica y psiquiatra especializadas:”

“**Artículo 60.-** La compensación se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la comisión de los delitos considerados como de prisión preventiva oficiosa en términos de lo establecido por el Código Penal para el Estado de Colima, en aquellos casos en que la víctima haya sufrido daño o menoscabo a su libertad, o si la víctima directa hubiera fallecido o sufrido un deterioro incapacitante en su integridad física y/o mental como consecuencia del delito se compensarán de forma subsidiaria el daño causado a la víctima de los delitos, o de la violación de derechos humanos, incluyendo el error judicial, de conformidad con lo que establece esta Ley y su Reglamento. Estos perjuicios, sufrimientos y pérdidas incluirán, entre otros y como mínimo: (...)

II. La reparación del daño moral sufrido por la víctima o las personas con derecho a la reparación integral, entendiéndose por éste, aquellos efectos nocivos de los hechos del caso que no tienen carácter económico o patrimonial y no pueden ser tasados en términos monetarios. El daño moral comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas directas e indirectas, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y toda perturbación que no sea susceptible de medición pecuniaria;”

“**Artículo 68.-** Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda: (...)

V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos, y (...).”

“**Artículo 69.-** Las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos



y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes: (...)

IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, para los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales.”

“**Artículo 70.-** Se entienden como medidas que buscan garantizar la no repetición de los delitos ni de las violaciones a derechos humanos, las siguientes: (...)

IV. La asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos.”

Acorde a los hechos materia de la presente recomendación, esta Comisión de Derechos Humanos considera necesario que se lleven a cabo las siguientes medidas:

### I.- Rehabilitación

De conformidad con la Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima, se debe brindar a la ciudadana **Q1** la atención psicológica que requiera, no obstante el tiempo transcurrido, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional especializado, deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente, como un medida de reparación del daño por la violación a sus derechos humanos.

### II.- Satisfacción

En atención a lo previsto por la Ley Estatal, se recomienda a la autoridad responsable que cumpla con sus obligaciones que le marcan los diversos ordenamientos jurídicos ya señalados a fin de evitar la violación a los derechos humanos, en especial, en casos de mujeres trabajadoras. Así mismo, deberá iniciar el procedimiento de investigación correspondiente para que se determinen las responsabilidades administrativas o judiciales según resulten, en contra del personal de la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, para la aplicación de sanciones se determinen, como medida de satisfacción por las violaciones de derechos humanos de la quejosa.

### III.- Compensación

Se considera necesario que la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima otorgue una compensación o en su caso, se haga cargo de la reparación del daño moral que presente la ciudadana **Q1** en términos de la Ley de Protección de Víctimas en el Estado, derivado de la afectación a sus derechos humanos que puso en riesgo la salud y el bienestar de la quejosa así como a su bebé, cuyo monto deberá establecerse en coordinación con la



Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado, como consecuencia de la responsabilidad institucional.

#### **IV.- Medidas de no repetición**

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 69, fracción IX de la transcrita Ley, la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado deberá diseñar y llevar a cabo un programa integral de capacitación y formación dirigido a su personal, en los que se incluyan temas relativos a los derechos humanos con perspectiva de género, en especial la protección de la maternidad, la igualdad y no discriminación, con el objetivo de que los servidores públicos involucrados puedan desempeñar sus funciones de manera oportuna, efectiva y legal. Al respecto, esta Comisión Estatal se pone a plena disposición de la autoridad señalada como responsable para la capacitación correspondiente, en cumplimiento a las atribuciones que señala el artículo 19, fracciones VI y VIII de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima.

En razón de lo anterior, se tiene por demostrada la violación a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **Q1** como se desprende de autos; por lo que en aras de proteger los derechos humanos de todas las personas y cumplir con la obligación constitucional que como autoridad le corresponde se considera respetuosamente formular a usted **C. LICENCIADA LETICIA GUADALUPE DELGADO CARRILLO ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA SECRETARIA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO**, las siguientes:

#### **VI.- RECOMENDACIONES**

**PRIMERA:** Brindar a la ciudadana **Q1** la atención psicológica que requiera, como un medida de reparación del daño por la violación a sus derechos humanos, conforme a lo establecido en la presente recomendación; y se envíen a esta Comisión las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA:** Cumpla con sus obligaciones que le marcan los diversos ordenamientos jurídicos ya señalados a fin de evitar la violación a los derechos humanos, en especial, en casos de mujeres trabajadoras; de la misma manera, deberá enviar a este Organismo las constancias con las que demuestre su cumplimiento.

**TERCERA:** Se deberá iniciar el procedimiento de investigación correspondiente para que se determinen las responsabilidades administrativas o judiciales según resulten, en contra del personal de la Secretaria de Salud y Bienestar Social del Estado de Colima, para la aplicación de sanciones se determinen; hecho lo anterior, se remitan a esta Comisión Estatal las constancias con las que acredite su cumplimiento.

---

*“AÑO 2019, 30 AÑOS DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO”*

---

**CUARTA:** Se otorgue una compensación o en su caso, se haga cargo de la reparación del daño moral que presente la ciudadana **Q1** en términos de la Ley de Protección de Víctimas en el Estado, derivado de la afectación a sus derechos humanos que puso en riesgo la salud y el bienestar de la quejosa así como a su bebé, cuyo monto deberá establecerse en coordinación con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado; además, se envíen a esta Comisión las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**QUINTA:** Diseñar y llevar a cabo un programa integral de capacitación y formación dirigido a su personal, en los que se incluyan temas relativos a los derechos humanos con perspectiva de género, en especial la protección de la maternidad, la igualdad y no discriminación, con el objetivo de que los servidores públicos involucrados puedan desempeñar sus funciones de manera oportuna, efectiva y legal; hecho lo anterior, se remitan a esta Comisión Estatal las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

**SEXTA:** De conformidad a lo establecido en los artículos 106 de la Ley General de Víctimas, y 97, fracción II de la Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima, este Organismo estatal informará y dará vista de lo conducente para inscribir a la ciudadana **Q1** en el Registro Estatal de Víctimas, cuyo funcionamiento corre a cargo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Colima, lo anterior para su conocimiento y efectos legales a que haya lugar.

De conformidad con el artículo 46, párrafo segundo de la Ley Orgánica de esta Comisión de Derechos Humanos, solicito a usted nos informe dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si acepta la Recomendación, y dentro de los treinta días hábiles siguientes deberá entregar, en su caso, las pruebas correspondientes de que ha cumplido con la misma.

De acuerdo a lo establecido por los artículos 49 de la Ley Orgánica, 70 y 71 del Reglamento Interno de este Organismo Estatal, se hace del conocimiento de las partes que podrán interponer el recurso de inconformidad ante esta Comisión Protectora de Derechos Humanos por una sola ocasión, o directamente ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. El recurso deberá interponerse dentro del término de 15 días hábiles contados a partir de la fecha en que surta efectos la notificación de la presente Recomendación.

En caso de no aceptarse la Recomendación, la Comisión de Derechos Humanos quedará en libertad de proceder en los términos que establece la Ley Orgánica y el Reglamento Interno de este organismo, así como lo preceptuado por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el numeral 13, apartado A, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.



**A T E N T A M E N T E**

**MTRO. SABINO HERMILO FLORES ARIAS  
PRESIDENTE**

---

*“AÑO 2019, 30 AÑOS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO”*

---