



RECOMENDACIÓN No. 11/2022

OFICIO: PRE/316/2022

EXPEDIENTE: CDHEC/752/2021

DERECHOS VULNERADOS:

- Derecho a la seguridad jurídica
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Derecho a una vida libre de violencias
contra las mujeres
- Derecho a la salud
- Derecho a la vida

Colima, Colima, 30 de diciembre de 2022

C. LICDA. AR1

SUBSECRETARIA DE MOVILIDAD EN EL ESTADO

P R E S E N T E.-

C. Q1

QUEJOSA.-

Servidores públicos al momento de la violación:

LIC.****

DIRECTOR DE TRANSPORTE

Síntesis: El día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), la ciudadana Q1 fue despedida de su trabajo de manera verbal, por personal de la Subsecretaría de Movilidad en el Estado, sin que se le explicara un motivo, a pesar de ser trabajadora de base y encontrarse embarazada, por lo que al quedarse sin trabajo dejó de contar con los servicios médicos y seguridad social para ella y su bebé, considerando una violaron 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, 3, 11, fracciones IV, 83 y 84 de la Ley Orgánica vigente de esta Comisión; así como los arábigos 57, 58 y demás aplicables del Reglamento Interno de este Organismo aplicable; ha examinado los documentos que obran en el expediente número **CDHEC/752/2021**, formado con motivo de la queja interpuesta por la ciudadana **Q1**, para resolver considerando los siguientes:

I. ANTECEDENTES

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

1.- En fecha 15 (quince) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), esta Comisión Protectora de los Derechos Humanos admitió la queja presentada mediante comparecencia rendida por la ciudadana Q1, en contra de personal adscrito al GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA, fe manera particular, a la SUBSECRETARIA DE MOVILIDAD DEL ESTADO DE COLIMA, por estimar que se cometieron violaciones a sus Derechos Humanos.

2.- Con la queja admitida, se corrió traslado a las autoridades señaladas como responsables, a fin de que rindieran los informes correspondientes en relación a la queja, dando respuesta el C. LIC. ****, Consejero Jurídico del Poder Ejecutivo del Estado de Colima, en fecha 05 (cinco) de enero del 2022 (dos mil veintidós), el LIC. ****, Subsecretario de Administración en el Estado de Colima, en fecha 11 (once) de enero del 2022 (dos mil veintidós) y la LICDA. AR1, Subsecretaría de Administración del Estado de Colima, en fecha 24 (veinticuatro) de enero del 2022 (dos mil veintidós), acompañándose de los documentos que se estimaron justificativos de sus actos.

3.- El día 31 (treinta y uno) de enero del 2022 (dos mil veintidós), este Organismo Protector de los Derechos Humanos, puso a la vista de la persona quejosa Q1, los informes rendidos por las autoridades señaladas como responsables.

II. EVIDENCIAS

1.- Queja presentada en fecha 15 (quince) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), por la ciudadana Q1, por hechos presuntamente violatorios de Derechos Humanos, en contra del GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA, la SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO DE COLIMA y la SUBSECRETARIA DE MOVILIDAD DEL ESTADO DE COLIMA; misma que a la letra dice: *“Le digo que tengo laborando un poco más de once años, para el Gobierno del Estado de Colima, siendo mi última adscripción laboral en la Subsecretaria de Movilidad, el día 10 de diciembre del año en curso, aproximadamente como a las diez de la mañana, nos reunieron en el departamento de supervisores de la Secretaría de Movilidad, en presencia del Licenciado ****, el licenciado Alexandro, y además encontrándose una mujer de la cual desconozco su nombre y puesto que ocupa, y otro compañero de nombre ****, en esa reunión nos informaron a mi compañero y a la suscrita que desde ese momento y esa hora estábamos dados de baja, que teníamos que entregar llaves, recoger nuestras cosas y retirarnos del lugar, que si queríamos firmáramos nuestra baja o un acta que llevaban elaborada, y preguntándonos si teníamos algo que manifestar, haciéndonos hincapié que ellos solo ejecutaban órdenes, en ese momento les comente que estoy embarazada, algo que de antemano sabía mi jefe el licenciado ****, contestándome que no vería esa cuestión, que solo estaba ejecutando órdenes, en ningún momento me dijeron el motivo de mi baja y tampoco nos entregaron el formato de baja, ni ningún documento que se hizo en ese momento, trayéndome esto un afectación con la atención y seguimiento médico que recibo por mi embarazo en el Instituto Mexicano del Seguro*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

*Social, siendo mi número de Seguridad Social ****, sufriendo discriminación laboral por el embarazo. Por lo anterior solicitó la intervención de esta Comisión de Derechos Humanos para que se investigue el actuar de la autoridad responsable...” (SIC).*

Agregándose los siguientes documentos:

1.1.- Copia simple de recibo de nómina de la SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, DESARROLLO URBANO Y MOVILIDAD, como trabajadora de BASE, con folio 210581, de fecha de 30 (treinta) de noviembre de 2021 (dos mil veintiuno).

1.2.- Copia simple del estudio de “ultrasonográfico obstétrico”, con aparato en tiempo real, transductor volumétrico multifrecuencia, realizando rastreos convencionales, por el Dr. ****, a la paciente Q1, el estudio control de segundo trimestre de embarazo, de fecha de 12 (doce) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno); del cual se transcribe: “(...) **IDX.- ESTUDIO ULTRASONOGRAFICO OBSTETRICO CORRESPONDIENTE A: - EMBARAZO INTRAUTERINO DE 14.1 SEM. DE GESTACIÓN POR FUM, ULTRASONOGRAFICAMENTE CORRESPONDE A 14.2 SEMANAS PROMEDIO POR BIOMETRIA FETAL. – PRODUCTO SIN ALTERACIONES ESTRUCTURALES APARENTES, LOS MARCADORES TOMADOS PARA CROMOSOMOPATIAS SE ENCUENTRAN DENTRO DE LOS RANGOS NORMALES PARA LAS SEMANAS DE GESTACIÓN. – PLACENTA ANTERIOR, GRADO DE MADUREZ I.**”

2.- Escrito sin número de oficio, recibido con fecha 05 (cinco) de enero de 2022 (dos mil veintidós), firmado por el Licenciado ****, Consejero Jurídico del Poder Ejecutivo del Estado de Colima, mediante el cual se rinde el informe solicitado, mismo que dice: “(...) **ANTECEDENTES DEL ASUNTO.** “(...) *tengo laborando un poco más de 11 años, para el Gobierno del Estado de Colima, siendo mi última adscripción laboral en la Subsecretaría de Movilidad, el día 10 de diciembre del año en curso, aproximadamente como a las diez de la mañana, nos reunieron en el departamento de supervisores de la Secretaría de Movilidad (sic), en presencia del Licenciado ****, el Licenciado ****, y además encontrándose una mujer de la cual desconozco su nombre y puesto que ocupa, y otro compañero de nombre Miguel Valdivia, en esa reunión nos informaron a mi compañero y a la suscrita que desde ese momento y esa hora estábamos dados de baja, que teníamos que entregar llaves, recoger nuestras cosas y retirarnos del lugar, que si queríamos firmáramos nuestra baja o un acta que llevaban elaborada, y preguntándonos si teníamos algo que manifestar, haciéndonos hincapié que ellos solo ejecutaban órdenes; en ese momento les comente que estoy embarazada, algo que de antemano sabía mi jefe el Licenciado ****, contestándome que no vería esa cuestión, que solo estaba ejecutando órdenes, en ningún momento me dijeron el motivo de mi baja y tampoco nos entregaron el formato de baja, ni ningún documento que se hizo en ese momento, trayéndose esto un afectación con la atención y seguimiento médico que recibo por mi embarazo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo mi número de seguridad social ****, sufriendo discriminación laboral por el embarazo. Por lo*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

anterior solicitó la intervención de esta Comisión de Derechos Humanos para que se investigue el actuar de la autoridad responsable.”

INFORME DE EXISTENCIA LOS ACTOS MATERIA DE QUEJA.

Se informa que la trabajadora de nombre Q1 efectivamente fue dada de baja de su puesto de AUXILIAR TÉCNICO “B” el día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), estando esta adscrita a la Dirección General del sistema de Movilidad, en la subsecretaría de Movilidad. A juicio de esta dependencia del Ejecutivo Estatal, la trabajadora no gozaba del derecho de estabilidad en el empleo, por lo que se entiende que es libre de remoción en los términos dispuestos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. En cuanto a la condición de embarazo de la quejosa, se desconoce las circunstancias, pues no existe en el expediente personal de Q1 ninguna incapacidad o constancia de que hubiera estado embarazada, por lo que no se reconoce ninguna forma que el embarazo de la quejosa hubiera sido la causa de su baja en el empleo.

JUSTIFICACIÓN LEGAL DEL ACTO.

Se describe a esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima que el Gobierno del Estado no está vulnerando derechos laborales o de seguridad social, en perjuicios de la quejosa que pertenecía a la Administración Pública Estatal Centralizada, ni violentando las disposiciones en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima o en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.

Informo a esta Comisión de Derechos Humanos que lo sucedido el día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno) en relación a la quejosa, fue una terminación de la relación de trabajo con sustento en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizado del estado de Colima, misma que el poder Estatal observa y aplica correctamente.

Como es del conocimiento público el poder ejecutivo tiene la facultad y obligación de ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, haciendo uso de todas las facultades que le confiere la Constitución, tal y como lo dispone el artículo 58, fracción III de la Constitución Política del estado Libre y soberano de Colima.

En ejercicio de tal atribución constitucional, el Poder Ejecutivo aplica la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima que se expidió con base en los artículos 116, fracción VI y 123, apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tiene por objeto normar la relación de trabajo entre el Gobierno del Estado, con sus respectivos trabajadores, así como determinar sus derechos y obligaciones.

Para El Gobierno del Estado, la quejosa era considerada como una trabajadora de confianza, por lo cual, no goza del derecho de estabilidad en el empleo, sólo goza del derecho del derecho a su salario y a la seguridad social, tal y como establece el artículo 13 de la Ley de los trabajadores al Servicio del gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.

ARTÍCULO 13.- Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social.

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”



Entonces con esta calidad de trabajadores de confianza, una relación de trabajo puede terminar en cualquier momento, sin necesidad de iniciar un proceso de rescisión sin que se configure un despido injustificado, precisamente por la falta de estabilidad en el empleo, ya que el artículo 123, fracción XIV, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con base en el cual se expide la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, no concede ese derecho a los trabajadores de confianza. Entonces en este caso, no es necesario rescindir relación de trabajo a este tipo de trabajadores, pues son de libre nombramiento y remoción.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Por otra parte, dispone el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que los trabajadores de base, con 6 meses ininterrumpidos en el servicio, sin nota desfavorable en el expediente, sí tienen derecho a la inamovilidad. Siendo que en la especie, la trabajadora quejosa, no acumulaba los 6 meses ininterrumpidos en la plaza de base que ocupaba, por lo que se considera como de confianza, sin estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas.

Es de suma importancia reiterar que los trabajadores de confianza no gozan del derecho de estabilidad en el empleo, ni el derecho a la inamovilidad, pues el artículo 123, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con base en la cual se expidió la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, no se los concede, por lo que esas calidades de trabajadores que no son de base, carecen del derecho de demandar reinstalación al cargo en el caso de una separación de su empleo, ni gozan del derecho a reclamar una indemnización por despido o el pago de salarios caídos.

Sirve de sustento a esta opinión, las siguientes tesis de jurisprudencia que aplican directamente y otras por analogía al caso concreto que se informa:

Época: Novena Época

Registro digital: 192105

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo XI, Abril de 2000

Materia(s): Laboral

Tesis: III. 1o.T. J/38

Página 913

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA, DE SUS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

De la interpretación armónica de lo que establecen los artículos 9o. y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se infiere que los empleados de confianza a que se refiere la ley, no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, en virtud de que, el primer precepto establece el derecho a la inamovilidad exclusivamente para los trabajadores de base, mientras que, el segundo, prevé en forma limitativa que los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, lo que hace que deban estimarse excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón, esta clase de trabajadores no puede, válidamente, demandar con motivo de su cese, la indemnización o reinstalación en el cargo.

La actual integración de la Segunda Sala de la suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, ni con los trabajadores supernumerarios, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional, que además es Convencional, por lo que tampoco se violan tratados internacionales al respecto, tal y como lo avala la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.

DEL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LA QUEJOSA.

Sin perjuicio de las razones y consideraciones expuestas en relación al respecto que guarda el Ejecutivo Estatal de las disposiciones Constitucionales y Legales en la determinación de relaciones de trabajo con trabajadores de confianza y por tanto la observancia de los derechos humanos de la quejosa, destacó que si así conviene a la quejosa, y encuentre una controversia entre el Ejecutivo Estatal y sus respectivos intereses, existe el Tribunal de Arbitraje y Escalafón en el Estado, como órgano jurisdiccional para resolver la controversia y determinar si les pudiera asistir razón en sus argumentos. El cual es un órgano autónomo con las facultades que le otorga la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima en su artículo 79. (...)" (SIC).

Anexando los siguientes documentos:

2.1.- Copia certificada del nombramiento del ciudadano ****, como Consejero Jurídico del Poder Ejecutivo del Estado, firmado por la MTRA. ****, Gobernadora Constitucional del Estado de Colima, con fecha de 01 (uno) de noviembre del 2021 (dos mil veintiuno).

3.- Oficio ****, recibido con fecha 11 (once) de enero de 2022 (dos mil veintiuno), firmado por el C.P. ****, Subsecretario de Administración en la Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración, mediante el cual rinde el informe solicitado, que dice: *"ANTECEDENTES DEL ASUNTO (...) tengo laborando un poco más de 11 años, para el Gobierno del Estado de Colima, siendo mi última adscripción laboral en la Subsecretaría de Movilidad, el día 10 de diciembre del año en curso, aproximadamente como a las diez de la mañana, nos reunieron en el departamento de supervisores de la Secretaría de Movilidad (sic), en presencia del Licenciado ****, el Licenciado ****, y además encontrándose una mujer de la cual desconozco su nombre y puesto que ocupa, y otro compañero de nombre ****, en esa reunión nos informaron a mi compañero y a la suscrita que desde ese momento y esa hora estábamos dados de baja, que teníamos que entregar llaves, recoger nuestras cosas y retirarnos del lugar, que si queríamos firmaríamos nuestra baja o un acta que llevaban elaborada, y preguntándonos si teníamos algo que manifestar, haciéndonos hincapié que ellos solo ejecutaban órdenes; en ese momento les comente que estoy embarazada, algo que de antemano sabía mi jefe el Licenciado ****, contestándome que no vería esa cuestión, que solo estaba ejecutando órdenes, en ningún momento me dijeron el motivo de mi baja y tampoco nos entregaron el formato de baja, ni ningún documento que se hizo en ese momento, trayéndose esto un afectación con la atención y seguimiento médico que recibo por mi embarazo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo mi número de seguridad social ****, sufriendo discriminación laboral por el embarazo. Por lo anterior solicitó la intervención de esta*

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"



Comisión de Derechos Humanos para que se investigue el actuar de la autoridad responsable (...)” (SIC).

INFORME DE EXISTENCIA LOS ACTOS MATERIA DE QUEJA.

Se informa que la trabajadora de nombre Q1 efectivamente fue dada de baja de su puesto de AUXILIAR TÉCNICO “B” el día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), estando esta adscrita a la Dirección General del sistema de Movilidad, en la subsecretaría de Movilidad. A juicio de esta dependencia del Ejecutivo Estatal, la trabajadora no gozaba del derecho de estabilidad en el empleo, por lo que se entiende que es libre de remoción en los términos dispuestos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. En cuanto a la condición de embarazo de la quejosa, se desconoce las circunstancias, pues no existe en el expediente personal de Q1 ninguna incapacidad o constancia de que hubiera estado embarazada, por lo que no se reconoce ninguna forma que el embarazo de la quejosa hubiera sido la causa de su baja en el empleo.

DOCUMENTACIÓN.

Se exhibe COPIA CERTIFICADA del formato de movimiento de personal de fecha 9 (nueve) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), en donde se hace constar la baja de la quejosa Q1, con efectos a partir del día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), por solicitud del titular de la dependencia en donde se encontraba adscrita la quejosa, siendo esta la Subsecretaría de Movilidad.

JUSTIFICACIÓN LEGAL DEL ACTO.

Se describe a esta comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima que el Gobierno del estado no está vulnerando derechos laborales o de seguridad social, en perjuicios de la quejosa que pertenecía a la Administración Pública Estatal Centralizada, ni violentando las disposiciones en la constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima o en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.

Informo a esta Comisión de Derechos Humanos que lo sucedido el día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno) en relación a la quejosa, fue una terminación de la relación de trabajo con sustento en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizado del estado de Colima, misma que el poder Estatal observa y aplica correctamente.

Como es del conocimiento público el poder ejecutivo tiene la facultad y obligación de ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, haciendo uso de todas las facultades que le confiere la Constitución, tal y como lo dispone el artículo 58, fracción III de la Constitución Política del estado Libre y soberano de Colima.

En ejercicio de tal atribución constitucional, el Poder Ejecutivo aplica la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima que se expidió con base en los artículos 116, fracción VI y 123, apartado “B” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tiene por objeto normar la relación de trabajo entre el Gobierno del Estado, con sus respectivos trabajadores, así como determinar sus derechos y obligaciones.

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

Para El Gobierno del Estado, la quejosa era considerada como una trabajadora de confianza, por lo cual, no goza del derecho de estabilidad en el empleo, sólo goza del derecho del derecho a su salario y a la seguridad social, tal y como establece el artículo 13 de la Ley de los trabajadores al Servicio del gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.

ARTÍCULO 13.- Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social.

Entonces con esta calidad de trabajadores de confianza, una relación de trabajo puede terminar en cualquier momento, sin necesidad de iniciar un proceso de rescisión sin que se configure un despido injustificado, precisamente por la falta de estabilidad en el empleo, ya que el artículo 123, fracción XIV, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con base en el cual se expide la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, no concede ese derecho a los trabajadores de confianza. Entonces en este caso, no es necesario rescindir relación de trabajo a este tipo de trabajadores, pues son de libre nombramiento y remoción.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Por otra parte, dispone el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que los trabajadores de base, con 6 meses ininterrumpidos en el servicio, sin nota desfavorable en el expediente, sí tienen derecho a la inamovilidad. Siendo que en la especie, la trabajadora quejosa, no acumulaba los 6 meses ininterrumpidos en la plaza de base que ocupaba, por lo que se considera como de confianza, sin estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 9.- Los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas.

Es de suma importancia reiterar que los trabajadores de confianza no gozan del derecho de estabilidad en el empleo, ni el derecho a la inamovilidad, pues el artículo 123, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con base en la cual se expidió la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, no se los concede, por lo que esas calidades de trabajadores que no son de base, carecen del derecho de demandar reinstalación al cargo en el caso de una separación de su empleo, ni gozan del derecho a reclamar una indemnización por despido o el pago de salarios caídos.

Sirve de sustento a esta opinión, las siguientes tesis de jurisprudencia que aplican directamente y otras por analogía al caso concreto que se informa:

Época: Novena Época

Registro digital: 192105

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de tesis: Jurisprudencia

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo XI, Abril de 2000

Materia(s): Laboral

Tesis: III. 1o.T. J/38

Página 913

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA, DE SUS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

De la interpretación armónica de lo que establecen los artículos 9o. y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se infiere que los empleados de confianza a que se refiere la ley, no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, en virtud de que, el primer precepto establece el derecho a la inamovilidad exclusivamente para los trabajadores de base, mientras que, el segundo, prevé en forma limitativa que los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, lo que hace que deban estimarse excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón, esta clase de trabajadores no puede, válidamente, demandar con motivo de su cese, la indemnización o reinstalación en el cargo.

La actual integración de la Segunda Sala de la suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, ni con los trabajadores supernumerarios, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional, que además es Convencional, por lo que tampoco se violan tratados internacionales al respecto, tal y como lo avala la siguiente jurisprudencia:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.

La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social,

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.

DEL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LA QUEJOSA. Sin perjuicio de las razones y consideraciones expuestas en relación al respecto que guarda el Ejecutivo Estatal de las disposiciones Constitucionales y Legales en la determinación de relaciones de trabajo con trabajadores de confianza y por tanto la observancia de los derechos humanos de la quejosa, destacó que si así conviene a la quejosa, y encuentre una controversia entre el Ejecutivo Estatal y sus respectivos intereses, existe el Tribunal de Arbitraje y Escalafón en el Estado, como órgano jurisdiccional para resolver la controversia y determinar si les pudiera asistir razón en sus argumentos. El cual es un órgano autónomo con las facultades que le otorga la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima en su artículo 79. (...)” (SIC).

Anexando los siguientes documentos:

3.1.- Constancia firmada por C. P. ****, Subsecretario de Administración, con fecha de 03 (tres) de enero de 2022 (dos mil veintidós), misma que a la letra dice: “(...) El C. Subsecretario de Administración del Gobierno del Estado de Colima, HACE CONSTAR Que la ciudadana Q1 laboró para el Gobierno del Estado de Colima, desempeñando diversos cargos, durante los siguientes periodos:

DEL 16 DE JUNIO DE 2009	AL 11 DE AGOSTO DE 2019
DEL 17 DE NOVIEMBRE DE 2019	AL 22 DE DICIEMBRE DE 2019
DEL 1 DE JULIO DE 2020	AL 9 DE DICIEMBRE DE 2021

Cabe mencionar que el puesto nominal de trabajador era AUXILIAR TECNICO “B”, plaza BASE, adscrito a la DIRECCIÓN GENERAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE MOVILIDAD, dependiente de la SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA, DESARROLLO URBANO Y MOVILIDAD, datos que corresponden a la última fecha de pago.”

4.- Oficio ****, recibido en fecha 24 (veinticuatro) de enero de 2022 (dos mil veintidós), firmado por la C. Licenciada Q1, Subsecretaria de Movilidad del Estado de Colima, mediante el cual se rinde el informe correspondiente, mismo que dicta: “(...) ANTECEDENTES “(...) La quejosa fue adscrita a la ahora Subsecretaría de Movilidad el 01 de julio de 2021 y se le asignó un puesto de base, sin embargo, el artículo 9 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de colima, señala que los trabajadores de base, con 6 meses ininterrumpidos en el servicio, sin nota desfavorable en el expediente, sí tiene derecho a la inamovilidad. Siendo que en la especie, la

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

trabajadora quejosa, no acumulaba los 6 meses ininterrumpidos en la plaza de base que ocupaba, por lo que se considera como de confianza, sin estabilidad en el empleo.

FUNDAMENTOS, MOTIVACIONES Y EXISTENCIA DEL ACTO.

Al ser considerada como una trabajadora de confianza, la ahora quejosa no gozaba del derecho de estabilidad en el empleo, solo gozaba del derecho a su salario y a la seguridad social, tal como lo establece el artículo 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.

ARTÍCULO 13.- Los trabajadores de confianza disfrutarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social.

Entonces con esta calidad de trabajadores de confianza, una relación de trabajo puede terminar en cualquier momento, sin necesidad de iniciar un proceso de rescisión sin que se configure un despido injustificado, precisamente por la falta de estabilidad en el empleo, ya que el artículo 123, fracción XIV, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con base en el cual se expide la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, no concede ese derecho a los trabajadores de confianza. Entonces en este caso, no es necesario rescindir relación de trabajo a este tipo de trabajadores, pues son de libre nombramiento y remoción.

Es de suma importancia reiterar que los trabajadores de confianza no gozan del derecho de estabilidad en el empleo, ni el derecho a la inamovilidad, pues el artículo 123, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con base en la cual se expidió la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, no se los concede, por lo que esas calidades de trabajadores que no son de base, carecen del derecho de demandar reinstalación al cargo en el caso de una separación de su empleo, ni gozan del derecho a reclamar una indemnización por despido o el pago de salarios caídos.

Sirve de sustento a esta opinión, las siguientes tesis de jurisprudencia.

Época: Novena Época

Registro digital: 192105

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo XI, Abril de 2000

Materia(s): Laboral

Tesis: III. 1o.T. J/38

Página 913

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA, DE SUS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

De la interpretación armónica de lo que establecen los artículos 9o. y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se infiere que los empleados de confianza a que se refiere la ley, no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, en

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

virtud de que, el primer precepto establece el derecho a la inamovilidad exclusivamente para los trabajadores de base, mientras que, el segundo, prevé en forma limitativa que los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, lo que hace que deban estimarse excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón, esta clase de trabajadores no puede, válidamente, demandar con motivo de su cese, la indemnización o reinstalación en el cargo.

Referente al estado de embarazo que menciona la quejosa, es importante precisar que el día 10 de diciembre del 2021, fecha en que se le informó de la baja laboral a la ahora quejosa, se desconocía tal situación, ya que nunca dio aviso de su condición a la Dirección de Administración de esta Subsecretaría, por lo que en su expediente personal de la C. Q1 no existe incapacidad o constancia alguna de que hubiera estado embarazada, ni tampoco lo informó de forma verbal o escrita a quien en esa fecha era su superior jerárquico, asimismo la quejosa no manifestó comentario alguno al momento en que se le dio de baja, por lo que no se reconoce de forma alguna que el embarazo de la quejosa hubiera sido la causa de su baja en el empleo, toda vez que la terminación de la relación de trabajo fue con sustento en la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, misma que el Poder Ejecutivo Estatal observa y aplica correctamente. Es por esto que no se dio una discriminación laboral por su condición, toda vez que en ningún momento se le dio un trato de inferioridad dentro del ámbito de la libertad del trabajo y el derecho al mismo.

Asimismo, se informa a esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima que el Gobierno del Estado, por conducto de esta Subsecretaría de Movilidad, no está vulnerando derechos laborales o de seguridad social, en perjuicio de la quejosa, que pertenecía a la Administración Pública Estatal Centralizada, ni violentando las disposiciones de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la constitución Política del Estado Libre y soberano de Colima ni de la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.

Como es del conocimiento público el Poder ejecutivo tiene la facultad y obligación de ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes, haciendo uso de todas las facultades que le confiere la Constitución, tal y como lo dispone el artículo 58, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima. (...)" (SIC).

Agregándose el siguiente documento:

4.1.- Copia certificada del nombramiento a la C. AR1 como Subsecretaria de Movilidad, firmado por la MTRA. ****, Gobernadora Constitucional del Estado de Colima, con fecha de 01 (uno) de noviembre del 2021 (dos mil veintiuno).

5.- Diligencia desahogada por personal de esta Comisión de Derechos Humanos, mediante la cual se pone a la vista los informes de las autoridades, a la quejosa, la ciudadana Q1, en fecha 09 (nueve) de febrero de 2022 (dos mil veintidós), quien manifestó lo siguiente: "(...)que en este motivo se me ponen a la vista los informes y le digo que no estoy de acuerdo con ellos, pero me reservo a en este momento hacer manifestaciones las cuales realizaré por escrito, para lo anterior

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

solicito copias simples de los mismos rendidos por las autoridades que señales como responsables, en este momento se me dice que cuento con el término de 10 diez días hábiles para que ofrezca medios, los cuales pido comiencen a correr después de que se me entreguen las copias, de lo anterior de conformidad a lo establecido en el Artículo 51 de nuestro Reglamento Interno de esta Comisión. (...)" (SIC).

6.- Escrito sin número de oficio, recibido con fecha 28 (veintiocho) de febrero de 2022 (dos mil veintidós), firmado por la ciudadana Q1, mediante el cual expone: *"(...) que conforme al plazo que se me concedió ante esta H. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima vengo a dar contestación respecto de los informes rendidos por las autoridades que señalo como responsables así como a ofrecer pruebas de todos y cada uno de los puntos en los que no estoy de acuerdo de la siguiente manera:*

Primeramente le refiero que en el apartado titulado "informe de existencia de los actos reclamados" en su segundo párrafo (en los informes rendidos por el Subsecretario de Administración de la Secretaría de Planeación, finanzas y Administración y Consejero Jurídico del Poder Ejecutivo del Estado de Colima en representación de la Gobernadora Constitucional del Estado de Colima) del que cito textualmente "a juicio de esta dependencia del ejecutivo estatal, la trabajadora no gozaba del derecho de estabilidad en el empleo..." repito dice a su consideración sin ser su competencia tal determinación ni la autoridad correspondiente para ello, a lo cual yo le manifiesto que si gozo de la estabilidad laboral por ser trabajadora de base teniendo mi nombramiento expedido por el anterior Gobernador Constitucional del Estado de Colima el licenciado José Ignacio Peralta Sánchez y habiendome desempeñadora como tal desde el 1 de julio de 2021 hasta el 10 de diciembre del mismo año con una antigüedad de casi 12 años laborando para el Gobierno del Estado de Colima.

Así mismo en su tercer párrafo (de estas mismas autoridades responsables) se manifiesta que no existe en mi expediente personal ninguna incapacidad o constancia de que hubiera estado embarazada, por lo que no se reconoce de ninguna forma que el embarazo haya sido la causa de la baja en el empleo, a lo que manifiesto que no existe documento legal alguno ni sustento jurídico que me obligue a informar de manera formal a las autoridades de mi centro laboral que estoy embarazada, lo que sí es mi obligación es hacerlo de manera verbal, acudir a mis citas ante el IMSS y llevar mi incapacidad al área administrativa correspondiente una vez que cumpla con las semanas de embarazo que requiere el seguro social por consecuencia no obra incapacidad o constancia de ello toda vez que mi primer cita ante el IMSS fue el 07 de diciembre de 2021 y yo fui dada de baja el día 10 de ese mismo mes y año debiendo hacer de su conocimiento que mi jefe inmediato si estaba enterado de ello, algunos de mis compañeros más cercanos también lo sabían y hasta el final lo supo la Subsecretaria de Movilidad y el encargado del área administrativa de esta misma secretaría tal y como acreditó debidamente con pruebas que se detallaran más adelante.

En cuanto a su apartado de "justificación legal del acto" le digo lo siguiente:

Respecto del primer párrafo le manifiesto a esta H. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima que las autoridades que señalo como responsables SI están

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

vulnerando mis derechos humanos, mi derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud (por la falta de atención médica ante el IMSS para mis revisiones mensuales de control de embarazo) y a la estabilidad en el empleo aún y cuando soy trabajadora de base privándome además de mi salario y sustento familiar con lo que me dejan en estado de indefensión ante el hecho realista de que en ningún lugar voy a conseguir trabajo por mi avanzado estado de gravidez y posteriormente mi imposibilidad para trabajar en lo que me recupero del alumbramiento situaciones que debería tener garantizadas para proteger la vida, integridad física y seguridad mía y de mi bebé en gestación.

Posteriormente manifiesta que lo sucedido el día 10 de diciembre de 2021 fue una terminación de relación de trabajo con sustento en la Ley De Los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima mencionando de nueva cuenta que esta Subsecretaría de Administración y Poder ejecutivo Estatal) se considera trabajadora de confianza por lo que no gozo del derecho de estabilidad en el empleo con base en el artículo 13 de la ya citada ley y con esa calidad una relación de trabajo puede terminar en cualquier momento ya que este tipo de trabajadores son de libre nombramiento y remoción, lo cual no es mi caso ya que me desempeñaba hasta ese día como trabajador de base, por lo que gozaba de estabilidad laboral y con lo que se advierte mi despido fue injustificado aunado a mi estado de gravidez con el que gozó de cierto fuero maternal en cuanto al derecho de salud, a la no discriminación por razón de sexo en el trabajo, haciendo un criterio emitido por la Suprema Corte de la Nación la cual cito a continuación:

Tesis

Registro digital: 2010880

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: XI.1o.A.T.28 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, página 3313

Tipo: Aislada

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

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

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 cotizando 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.

Así mismo está ley en su artículo 9 dispone que los trabajadores de base, con 06 meses ininterrumpidos en el servicio, sin nota desfavorable en el expediente SI tienen derecho a la inamovilidad siendo este mi caso ya que el Gobernador Constitucional del Estado de Colima el licenciado José Ignacio Peralta Sánchez me otorgó la base y con ello la estabilidad en el trabajo contando con el respaldo y antigüedad de casi 12 años trabajando para Gobierno del Estado de Colima desempeñándome con profesionalismo y eficacia sin notas desfavorables en mi expediente, anexándole copia de tal documento para sustentar mi dicho.

El mismo artículo dice: “los trabajadores de base serán inamovibles. Se entiende por inamovilidad el derecho que gozan los trabajadores a la estabilidad en su empleo y a

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

no ser separado sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicio, habiéndose desempeñado eficientemente en sus labores encomendadas”.

En mi caso particular yo no soy de nuevo ingreso a laborar en Gobierno del Estado de Colima cuento con mi antigüedad de casi 12 años y mi buen desempeño laboral que me respaldan por lo que mi estabilidad laboral la obtengo desde el momento en que se me otorgó la base, además no cometí falta alguna que amerizara mi despido, siendo toda esta cuestión de competencia del Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado quienes determinará lo correspondiente y no basándose en lo que las autoridades responsables consideren sino lo que la ley corresponde habiendo ya presentado mi demanda laboral en lo que a mis intereses corresponde, sin embargo le anexo como pruebas los recibos de nómina del 01 de julio al 15 de diciembre del 2021 en los que aparezco como trabajador de base así como los siguientes criterios jurisprudenciales:

Tesis

Registro digital: 2023346

Instancia: Segunda Sala

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 24/2021 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 3, Julio de 2021, Tomo II, página 1797

Tipo: Jurisprudencia

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA).

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron conclusiones diferentes en relación con los nombramientos de carácter temporal de trabajadores al servicio del Estado; así, mientras uno consideró suficiente para acreditar el carácter eventual de un trabajador el nombramiento en el que se establece una relación de trabajo por tiempo determinado, el otro consideró que para ello también era necesario que el Estado, en su carácter de empleador, justificara la razón que motivó su otorgamiento bajo dicha temporalidad.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el Estado, en su carácter de empleador equiparado, está obligado a justificar el otorgamiento de nombramientos temporales, los cuales sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tengan por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada.

Justificación: De acuerdo con los artículos 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 15, fracción II, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, en lo no previsto por ellas, será aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, a efecto de determinar los requisitos que deben cumplir los nombramientos de los servidores públicos por tiempo determinado, debe atenderse a lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

acuerdo con los cuales la celebración de una relación de trabajo para obra o por tiempo determinado debe estar justificada en el desarrollo de una obra específica, la naturaleza de las funciones a desempeñar, o bien cubrir alguna vacante temporal. En consecuencia, de la interpretación sistemática de las disposiciones señaladas, se advierte que el otorgamiento de nombramientos por tiempo determinado es excepcional, de ahí que el Estado esté obligado a justificar la necesidad de su celebración bajo dicha temporalidad, pues sólo así se actualizará la prerrogativa de éste de dar por terminada la relación laboral al concluir el término del nombramiento sin responsabilidad para las entidades o dependencias, ya que de lo contrario se entenderá que el nombramiento fue por tiempo definitivo.

Contradicción de tesis 232/2020. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito y el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de marzo de 2021. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Gabriela Zambrano Morales.

Tesis y criterio contendientes:

El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver la contradicción de tesis 16/2018, la cual dio origen a la tesis PC.I.L. J/51 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CORRESPONDE AL PATRÓN JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DEL NOMBRAMIENTO Y SU CAUSA MOTIVADORA.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 6 de septiembre de 2019 a las 10:15 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 70, Tomo II, septiembre de 2019, página 1682, con número de registro digital: 2020571; y,

El sustentado por el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito, al resolver el amparo directo 45/2020. Tesis de jurisprudencia 24/2021 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de abril de dos mil veintiuno.

*Lo manifestado anteriormente es cuestión meramente laboral sin embargo lo que las autoridades que señaló como responsables han dejado de lado y es que con independencia de lo laboral, la cuestión principal de esta queja es el hecho de que fui dada de baja estando embarazada y con ello violan a todas luces mis derechos humanos pues existen todo un cúmulo de leyes que protege mi estado hasta con un cierto "fuero maternal" y es lo más quiero resaltar en esta contestación a los informes rendidos por estas autoridades toda vez que NO existe un fundamento legal que me obligue a informar a las autoridades de mi centro laboral el hecho de que esté embarazada pero si es prudente avisar por mera cuestión organizativa de la oficina que fue lo que yo hice, no es la primera vez que soy mujer embarazada trabajadora y sé de antemano lo que se debe hacer para no afectar el buen desempeño del trabajo, sin embargo me resulta más un falta de respeto y profesionalismo e incluso discriminatorio de parte de las autoridades responsables que manifiestan como para lavarse las manos que no sabían de mi embarazo cuando era de conocimiento de mi jefe inmediato El Director de Transportes el licenciado ****, así como algunos de mis compañeros, tan es así que el licenciado me permitía ir a mis citas, siempre fue muy considerado en ese aspecto incluso no me mandaba a los operativos por lo mismo,*

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

de los cual anexo para sustentar mi dicho las conversaciones que tuve con el licenciado via whats app en donde le informaba el seguimiento de mi embarazo, toda vez que su oficina se ubica por la calle Gabino Barreda y en la que yo me encontraba se ubica por la calle Nicolas Lenin, poniendo a sus disposición mi teléfono celular para que en el momento oportuno se realice su debido cotejo y/o cualquier otra cosa que desee verificar esta H. Comisión de Derechos Humanos.

Así mismo al momento en que se nos reunió en la oficina que yo ocupaba es decir la que está por la calle Nicolás Lenin para darnos baja yo volví a manifestar que estaba embarazada porque las otras personas que estaban presentes (el licenciado Alessandro y una persona del sexo femenino de la que desconozca el nombre y cargo) desconozco si lo sabían o no pues el primero de ellos es del área de servicio público y la otra persona al parecer estaba en las oficinas de Gabino Barreda, mismas que acompañaban al licenciado **** como parte del acto protocolario del despido estando presente también el Lic. **** quien fue dado de baja junto conmigo y a quien en este momento señaló como mi testigo, comprometiéndome a presentarlo el día y hora que se señale para el desahogo de su testimonio, persona a la que le consta que volví a manifestar que estaba embarazada cuando se me dio el uso de la voz pues no era algo que mantenía en secreto muchos de mis compañeros estaban enterados y reitero mi jefe inmediato estaba enterado.

No obstante al momento de interponer la presente queja reitero estar embarazada anexando el último del ginecólogo donde por las semanas yo estoy embarazada desde el 05 de agosto del 2021 a partir de esa fecha se empiezan a contar mis semanas de gestación por lo que desde antes de darme de baja yo ya estaba embarazada y aún con esa información las autoridades que señalo como responsables manifiestan que no sabían que estaba embarazada y lo que es pero no han hecho nada al respecto solo me dicen que el despido no obedece al hecho de estar embarazada pero con ello me dejan a mi en estado de indefensión ya que me han dejado sin el sustento familiar al dejar de percibir mi salario, sin acceso a atención médica para mi y mi bebé para el debido control del embarazo, quitándome la estabilidad laboral a la que tengo derecho por ser trabajadora de base y mujer trabajadora en estado de gravidez violando mis garantías, mis derechos humanos y todas y cada una de las leyes que protegen el embarazo de las mujeres trabajadoras dejándome en estado de indefensión y vulnerabilidad porque repito quien va a querer contratar a una embarazada en un estado tan avanzado como en el que me encuentro actualmente si ya se acerca el alumbramiento y estaré imposibilitada para trabajar al menos el periodismo de recuperación.

Incluso si fuera considerada como trabajadora de confianza como lo consideran las autoridades responsables de la Suprema Corte ya determinó en una tesis que el despido de una trabajadora embarazada al servicio del estado aún cuando tenga el carácter de confianza y por ella no tengo estabilidad en el empleo debe presumirse que aquí fue con motivo de su embarazo salvo prueba en contrario:

Tesis

Registro digital: 2021331

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

Tesis: I.16o.T.52 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 74, Enero de 2020, Tomo III, página 2565

Tipo: Aislada

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUN CUANDO TENGA EL CARÁCTER DE CONFIANZA Y POR ELLO NO TENGA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DEBE PRESUMIRSE QUE AQUÉL FUE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, SALVO PRUEBA FEHACIENTE EN CONTRARIO.

El hecho de que una trabajadora de confianza al servicio del Estado se encuentre embarazada, no significa que, bajo ninguna circunstancia, el Estado-patrón no pueda concluir la relación laboral, pero ésta debe atender a alguna de las causas señaladas en la normativa correspondiente y estar plena y objetivamente justificada, con elementos de prueba fehacientes; esto es, la terminación del vínculo laboral debe ser por motivos diferentes a los de su condición de embarazo y estar probado. De no ser así, habrá de presumirse que el despido se debió a su condición de embarazo, lo que lo tornaría ilegal, por ser una práctica discriminatoria por razón de género, prohibida por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo cual no se contrapone con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la propia Constitución, pues la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza al servicio del Estado, aun cuando se encuentren embarazadas, no puede traducirse en una discriminación al amparo del derecho estatal a no reinstalar, pues ningún precepto de la Constitución autoriza a discriminar por razón de género; en otras palabras, el derecho a no reinstalar, no da derecho a discriminar.

DÉCIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 18/2019. 30 de mayo de 2019. Mayoría de votos con el voto particular del Magistrado Héctor Arturo Mercado López respecto del apartado II del considerando sexto y por unanimidad en cuanto al considerando séptimo, con el voto concurrente del Magistrado Juan Manuel Vega Tapia. Ponente: Armando I. Maitret Hernández. Secretario: Gersain Lima Martínez.

Con respecto a este punto en mis años de trabajo que tengo me ha tocado ver el caso de mujeres que están como trabajadoras por contrato a quienes una vez concluido pueden dar de baja de manera justificada pero que al hacerse sabedores de que estén embarazadas, las protege por su estado y continúa, trabajando por lo menos lo que dura su embarazo, su incapacidad y su periodo de lactancia, me ha tocado ver personas que dieron de baja y que volvieron a regresar a trabajar por el simple hecho de estar embarazadas porque tanto la Ley Federal de Trabajo como la constitución establece la protección al trabajo en esos periodos porque la mujer se encuentra en un estado de vulnerabilidad que amerita protección, pero tal parece que a las autoridades que señaló como responsables así como a este nuevo gobierno que se la paso manifestando toda su campaña el apoyo incondicional a las mujeres, su protección y la no discriminación ha pasado por alto todo esto siendo indolente y contradictorio tal y como se evidencia en mi caso particular.

Así mismo hay otra tesis que establece que las trabajadoras de confianza al servicio del estado es procedente su reinstalación como hubieren sido despedidas por su condición de embarazo o durante el periodo de licencia postnatal:

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

Tesis

Registro digital: 2023733

Instancia: Segunda Sala

Undécima Época

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: 2a. II/2021 (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 6, Octubre de 2021, Tomo II, página 2134

Tipo: Aislada

TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL.

Hechos: En el juicio laboral de origen una trabajadora acreditó que fue despedida por su condición de embarazo y, por ende, que tal despido fue injustificado. Sin embargo, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estimó que no era procedente su reinstalación, toda vez que la trabajadora realizaba una labor de confianza. Esa decisión fue reclamada en amparo directo en donde el Tribunal Colegiado de Circuito consideró que, al realizar una labor de confianza, no era posible que fuera reinstalada en su labor, ya que existe una restricción constitucional en ese sentido. Inconforme con esa decisión, la quejosa interpuso recurso de revisión ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que las mujeres trabajadoras de confianza que sean despedidas por su condición de embarazo o durante el periodo de licencia postnatal, cuentan con el derecho a la reinstalación.

Justificación: El hecho de que la mujer embarazada realice un trabajo de confianza, en nada impide su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, ya que el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General, al establecer el derecho de la mujer a “conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo”, no condiciona a que se trate de una labor de base y, por ende, dicha protección constitucional establece una excepción a la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza. De esta forma, es claro que la mujer trabajadora tiene derecho a conservar su empleo por estar en condición de embarazo o en periodo de licencia postnatal por gozar de estabilidad en el empleo, independientemente de su calidad de base o de confianza. Consideración que además es reforzada por los artículos 11, numeral 2, inciso b), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que protegen a la mujer contra los despidos atinentes a la maternidad y establecen el deber estatal de garantizar que, ante su violación por parte de autoridades o particulares, se salvaguarde la conservación de su trabajo, así como los derechos que hubieren adquirido por esta relación laboral.

Amparo directo en revisión 1035/2021. María Angélica Rodríguez Romero. 14 de julio de 2021. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Yasmín

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

Esquivel Mossa; votaron con reservas José Fernando Franco González Salas y Yasmín Esquivel Mossa, quienes manifestaron que formularían voto concurrente. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Isidro Emmanuel Muñoz Acevedo.

Cabe destacar que el despido de una mujer trabajadora embarazadas al servicio del estado, constituye un acto de discriminación por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, gozando de un fuero maternal en el que las autoridades responsables han sido omisas incluso apáticas y desinteresadas, ya que es una situación que han minimizado y no le han dado la importancia y relevancia jurídica que tiene destacándose el derecho a la salud y la no discriminación.

Aquí una reseña de algunas leyes que protegen a las madres trabajadoras y embarazadas...

Son los artículos 1, 4, 5, 103, 106, 107, y 123 de nuestra Carta Magna.

Artículo 25 de la declaración de los derechos humanos.

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

Artículos 28, 43 inciso b), 132 fracción XXVII, 133 fracción VII y del 164 al 172, de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 28 y 29 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El convenio 102 (OIT) sobre la norma mínima de seguridad social. Parte VII prestaciones de maternidad artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52.

C169, convenio sobre la protección DE LA MATERNIDAD 2000., artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.

“PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN Artículo 8 1. Se prohíbe al empleador que despid a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. 2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.”

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer artículos 1, 2, 5, 11 y 12.

“Artículo 11. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b) Implantar la licencia

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c) 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; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

C183 convenio sobre la protección de la maternidad 2000 en sus artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.

“Artículo 8 1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.”

Así mismo hago de su conocimiento que todas estas situaciones de inestabilidad laboral han repercutido directamente en el desarrollo de mi embarazo ya que en los casi 6 meses q tengo solo he subido 2 kilos por el estrés la preocupación y la inseguridad que me genera el no saber hasta cuando voy a trabajar y recibir el sustento familiar que tanta falta me hace y me hará cuando dios mediante nazca mi bebé.

Ahora bien argumentar la autoridad responsable que no obra en mi expediente incapacidad o constancia de que hubiera estado embarazada, obviamente por las semanas de embarazo que tenía en ese momento aún no estaba en tiempo de que se me otorgara mi incapacidad sin embargo si acudí a mi primera revisión ante el IMSS el día 07 de diciembre del 2021 del que anexó toda la documentación respectiva como prueba de ello, quedando pendientes la realización de estudios que me fueron ordenados así como continuar con el esquema de vacunación y pruebas rápidas para detección de enfermedades así como el seguimiento mes a mes del embarazo a su respectivo tratamiento en forma gratuita.

Finalmente con respecto del informe rendido por la Subsecretaría de Movilidad del Estado de Colima le replicó todo lo anterior mencionado, agregándole que es falso que desconocieran el hecho de que estoy embarazada toda vez que como ya acredite mi jefe inmediato si tenía conocimiento el mismo tan es así que están las conversaciones y me permitía asistir a mis citas, además esta testimonio que se desahogara en el momento oportuno del licenciado a **** quien estuvo presente el día 10 de diciembre de 2021 puesto que él también fue dado de baja ese mismo días, incluso usted misma licenciada AR1 la última vez que la vi (unos días después de mi despido) en donde estuvimos reunidos el licenciado **** titular del área administrativa de la subsecretaria de movilidad les volví a manifestar que estaba embarazada, reunión en la que me pidieron que por el buen desempeño de mi

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

trabajo regreses a labora pero como trabajadora de confianza y renunciando a mi base siendo que mi base fue un logro que obtuve por mi antigüedad y buen trabajo desempeñado aunado al final de esto me pregunto cuánto tenía de embarazo habiendo grabado toda la conversación que se sostuvo ese día prueba que me comprometo a presentar el día y hora que se señale para su desahogo en la que queda de manifiesto que están jugando con la necesidad económica de las personas orillándonos a renunciar a lo que con mucho esfuerzo y años de trabajo nos hemos ganado y merecemos y si no obra en mi expediente incapacidad es porque todavía no estaba en tiempo para que el seguro social me expidiera la misma, reiterándolas que ustedes más que nadie sabían de mi embarazo dado que se desempeñan en mi centro laboral, que era de dominio de mis compañeros y que ya se notaba físicamente, entendiéndolo que sean estrategias para ganar un asunto pero no olvidemos que estamos frente a una autoridad como lo es esta H. Comisión Estatal de Derechos Humanos donde nos debemos conducir en verdad, respecto y profesionalismo. (...)" SIC.

Mismo que adjunta las siguientes pruebas:

6.1.- Copia simple del nombramiento de la ciudadana Q1N, como Trabajadora de Base, adscrita a la SECRETARÍA DE MOVILIDAD, con la categoría de AUXILIAR TÉCNICO B, firmado por el LIC. ****, Gobernador Constitucional del Estado de Colima, con fecha de 01 (uno) de julio del 2021 (dos mil veintiuno), mismo que dicta: "GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE COLIMA
PODER EJECUTIVO

En ejercicio de la facultad que me concede el artículo 58 fracción V de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 3 y 5 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima, 3, 4, 5, fracción III, 8, 9, 18, 19 fracción I y 20 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, así como en el Convenio de Coordinación para el Reconocimiento de la Calidad de Trabajadores de Base de Diversos Servidores Públicos, suscrito el 01 de julio del 2021, he tenido a bien nombrarla a usted:

Q1

*En el puesto definitivo siguiente, con efectos a partir de la fecha del presente nombramiento. Trabajadora de Base, adscrita a la SECRETARÍA DE MOVILIDAD, con la categoría de AUXILIAR TÉCNICO B; de nacionalidad mexicana, *** años de edad, con domicilio en ****.*

*Confiriéndole las atribuciones y obligaciones inherentes al puesto, previstas en la Ley, Reglamentos Interiores, Manuales de Organización o cualquier otro ordenamiento que las establezca, así como la remuneración correspondiente prevista en los tabuladores salariales para los trabajadores de base en el puesto en el puesto que se le ha nombrado. La jornada de trabajo se fijará en las condiciones generales de trabajo o en las Reglas de Austeridad, Racionalidad y Disciplina del Gasto Público Estatal. Colima, Col. 01 de julio del 2021. El C. Gobernador Constitucional del Estado de Colima. Lic. ****."*

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

6.2.- Copia simple de los recibos de nómina a nombre de Q1, emitidos por la SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, DESARROLLO URBANO Y MOVILIDAD, como trabajadora de BASE de folio**** con fecha de 15 (quince) de julio de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 31 (treinta y uno) de julio de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 15 (quince) de agosto de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 31 (treinta y uno) de agosto de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 15 (quince) de septiembre de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 30 (treinta) de septiembre de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 15 (quince) de octubre de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 29 (veintinueve) de octubre de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 15 (quince) de noviembre de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 30 (treinta) de noviembre de 2021 (dos mil veintiuno); **** con fecha de 15 (quince) de diciembre de 2021 (dos mil veintiuno).

6.3.- Copia simple de impresión a blanco y negro de “capturas de pantalla” en 02 (dos) hojas legibles por una de sus caras, donde se aprecia una conversación con un contacto denominado “Lic. ****”, donde se aprecia un número telefónico, el cual es: “++++”, siendo importante transcribir los comentarios:

- *“Lun 27 de sep*
- *Licenciado **** mañana tengo una cita médica a las 10:30 me da permiso de ir y regresar rápido más tardar en una hora voy y vuelvo*
- *Si está bien*
- *Gracias*
- *Vie 1 oct*
- *Ok*
- *Licenciado **** se me paso decirle que el lunes tengo otra vez cita con el doctor esq estoy embarazada es a las 10 para si me puede dar chance de ir y regresar sería como 1 hora y media xq este ultrasonido es más tardado*
- *Si está bien*
- *Gracias*
- *Lun 18 de oct*
- *Licenciado buenos días! Hoy tengo cita con el ginecólogo a las 10:00 me da permiso de ir y regresar? Es de las citas rápidas un ultrasonido de 5 minutos y me cambian medicamentos.*
- *Ok*
- *Gracias!*
- *Ya regrese licenciado gracias!*
- *Vie 29 de oct*
- *Dijo*
- *Licenciado se me pasó decirle el lunes tengo cita con el ginecólogo la había sacado para el lunes a las 10 para no pedir permiso por ser día festivo porque tengo otra para el 12 de noviembre pero ayer en el grupo nos aviso el Lic **** que sí vamos a laborar entonces me da permiso de ir y regresar? es de las citas rápidas solo para checar al bebe y cambiar medicamentos*
- *Si claro*
- *Gracias!!*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

- *Jue 11 de nov*
- *Licenciado mañana tengo cita con el ginecólogo a las 11 me da chance de ir y regresar? Esta cita es como de 1 hora y media me van a decir si es niño o niña*
- *Si*
- *Gracias!*
- *Vie 3 de dic*
- *Licenciado **** buen día! Me da permiso de ir a mi cita de revisión de mi bebé a las 10:00 es de las rápidas se me andaba olvidando q tengo cita hoy*
- *Si*
- *(audio)*
- *Gracias*
- *Si esta bien”*

6.4.- Copia simple de una “Confirmación de Cita Médica”, a nombre de Q1, con fecha de 29 de noviembre del 2021, en la cual se desprende la fecha de cita para el día 07 de diciembre del 2021 a las 17:15 horas.

6.5.- Copia simple de ULTRASONOGRAFÍA DIAGNÓSTICA, “ESTUDIO.- CONTROL DE SEGUNDO TRIMESTRE DE EMBARAZO” realizado por el Dr. ****, de fecha 12 (doce) de noviembre del 2021 (dos mil veintiuno), donde se aprecia como paciente a Q1.

6.6.- Copia simple de CARTA DE CONSENTIMIENTO BAJO INFORMACIÓN expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de fecha 07 (siete) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno).

6.7.- Copia simple de RECETA INDIVIDUAL expedida a la C. Q1, por el Instituto Mexicano del Seguro Social y signado por la Médica **** de fecha 07 (siete) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno).

6.8.- Copia simple de “SOLICITUD DE SERVICIOS DENTRO DE LA UMF”, con fecha de 07 (siete) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), signada por la Médica ****, con motivo de envío “*IDX EMBARAZO DE 17 SDG SOLICITO ESTUDIOS DE LABORATORIO PRENATALES. BHC GRUPO SANGUINEO Y FACTOR RH VDRLM GLICEMIA EGO*”.

7.- Acta circunstanciada levantada por personal de esta Comisión de Derechos Humanos del Estado, de fecha 17 (diecisiete) de marzo del 2022 (dos mil veintidós), en la cual se certifica: “(...) *Que el día en que se actúa, compareció ante el suscrito visitador la C. Q1, quejosa del expediente de queja en que se actúa radicado bajo número CDHEC/752/2021 y quien solicitó en este momento la solicitud de inspección de su teléfono celular en el cual aduce tiene las conversaciones con el “Licenciado ****”, respecto a la prueba documental que contiene capturas de pantalla que presentó con anterioridad ante esta Comisión de Derechos Humanos y que relaciona con los hechos de la queja consistentes en los mensajes con dicha persona en la*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”



*cual le hace del conocimiento que la quejosa está embarazada. Con la presente acta se da seguimiento a lo solicitado por la compareciente, por lo que en ese momento tuve a la vista dicho teléfono móvil, el cual es un IPHONE 11, el cual tiene una funda de color rojo y negro. Acto seguido realiza la apertura de la aplicación denominada WHATSAPP, en las que la quejosa localiza el contacto denominado "Lic. ****", de la cual se muestra una conversación, haciendo la aclaración de que existen diversos mensajes, más muestra únicamente las conversaciones previamente aportadas por la misma. Por lo anterior el suscrito, previo cotejo de la prueba aportada con anterioridad, percibo: - - - - -*

- - - 1.- Que el número de teléfono de contacto coincide con la documental anteriormente aportada, con la diferencia de la fotografía ubicada en la parte superior del contacto; - - - - -

- - - 2.- Que la conversación de fecha 27 de septiembre del 2021 coincide con la documental anteriormente aportada; - - - - -

- - - 3.- Que la conversación de fecha 01 de octubre del 2021 coincide con la documental anteriormente aportada; - - - - -

- - - 4.- Que la conversación de fecha 18 de octubre del 2021 coincide con la documental multicitada; - - - - -

5.- Que la conversación de fecha 29 de octubre del 2021 coincide con la documental anteriormente aportada; - - - - -

- - - 6.- Que la conversación de fecha 01 de noviembre del 2021 coincide con la documental anteriormente aportada; y - - - - -

- - - 7.- Que la conversación de fecha 11 de noviembre del 2021 coincide con la documental anteriormente aportada. Respecto de ésta última, tanto en la documental multicitada así como en la presente inspección se percibe un mensaje de audio, el cual la quejosa de manera voluntaria manifestó su deseo de reproducirlo a efecto de que obre en la presente acta circunstanciada, por lo que al momento de reproducirlo se percibe que dice: "Este si puedes y pasas por un lugar donde saquen duplicado de llaves me sacas un duplicado de allá de la caseta y al ratito te lo pago porque lo voy a ocupar mañana". - - - - -

- - - Siendo todo lo aprecio en este momento, agradeciéndole la información proporcionada, terminando así la presente actuación. Se asienta lo anterior para los efectos legales a que haya lugar." (SIC).

8.- Acta circunstanciada levantada por personal de esta Comisión de Derechos Humanos del Estado, de fecha 18 (dieciocho) de marzo del 2022 (dos mil veintidós), en la cual se certifica: "(...) Que el día antes señalado siendo las 14:00 catorce horas, estando los suscritos constituidos física y legalmente en las oficinas de esta Comisión Estatal, el Auxiliar realizó una llamada telefónica al número **** perteneciente a la C. Q1, quejosa del expediente en que se actúa radicado bajo número CDHEC/752/2021; Acto seguido atiende la llamada una voz al parecer del género femenino, quien previa identificación, dijo responder al nombre de Q1a quien se le hizo del conocimiento que el motivo de la llamada es para solicitarle proporcione a esta Comisión de Derechos Humanos el audio que adujo y ofreció como prueba en su escrito recibido en esta Comisión en fecha de 28 de febrero del presente año, respondiendo en ese momento: "El día martes 22 de marzo ahí estaré

con el disco”. Así mismo se aprovechó la ocasión para hacerle del conocimiento que se emitió un acuerdo donde se le tienen por recibidas las pruebas ofrecidas en el escrito mencionado en supra líneas y que respecto al testigo que la misma ofreció, se le cita para el día miércoles 23 de marzo a las 10:00 (diez horas), debiendo acudir el testigo a la cita con una identificación oficial, manifestando la quejosa: “está bien, ahí llevaré a mi testigo”; agradeciendo la atención a la presente llamada y colgando. Terminándose así la presente actuación. Se asienta lo anterior para los efectos legales a que haya lugar.”

9.- Comparecencia de fecha 23 (veintitrés) de marzo de 2022 (dos mil veintidós), mediante la cual rinde su testimonio el C. ****, quien manifiesta: “Siendo el día viernes 10 de diciembre de 2021, a las 10:00 de la mañana nos encontrábamos yo y Q1, en la oficina de supervisores de la Secretaria de Movilidad, nuestro jefe en turno el licenciado ****, encargado en ese tiempo de la Dirección de Transportes, junto con dos licenciados más, una de nombre **** y otro de nombre **** sin recordar los apellidos, el Licenciado **** nos dijo que le daba mucha pena informarnos pero que él seguía órdenes superiores pero nos informaba que a partir de ese momento estábamos dados de baja de gobierno del estado, que debíamos recoger nuestras cosas que tuviéramos en la oficina y retirarnos, nos mostro un documento el cual dijo que debíamos firmar, pero también estábamos en nuestro derecho de no firmarlo, ese documento era el formato de la baja, ambos nos negamos a firmarlo, después de negarnos a firmarlo procedió a leer un documento a lo que asumo es un acta, que no era otra cosa de lo que ya nos había informado, también nos solicitaba que firmáramos dicha acta, pero nos manifestaba que también estábamos en nuestro derecho de no firmarla, negándonos a firmarla, antes de retirarnos de dicha oficina la C. Q1, le realizo el comentario al Licenciado, “lic. Recuerde que yo estoy embarazada” y el licenciado le dijo que él no podía hacer nada que solo estaba cumpliendo órdenes. Quiero manifestar que yo era auxiliar del licenciado **** en múltiples ocasiones lo acompañaba a reuniones u a otros municipios, y en una de tantas pláticas me hizo el comentario a modo de pregunta ¿que si Q1 estaba embarazada?, y yo le dije que sí, y yo sabía porque a mí la misma Q1 me lo había comentado en una plática.” (...) (SIC).

10.- Escrito sin número de oficio, firmado por la ciudadana Q1, recibido en esta Comisión en fecha 22 (veintidós) de marzo del 2022 (dos mil veintidós), mismo que dicta: “La que suscribe, C. Q1, quejosa dentro del expediente de queja radicado bajo el número CDHEC/752/2021. Por medio de la presente acudo a usted a entregar una memoria USB color negro de 32 GB de la marca KINGSTON, la cual contiene un archivo de audio respecto a una reunión de la cual hago mención en el escrito que presenté en fechas pasadas ante usted y que me comprometí a presentar dicho audio.” (SIC).

11.- Acta circunstanciada de fecha 04 (cuatro) de abril del 2022 (dos mil veintidós), realizada por personal de este Organismo Protector de los Derechos Humano, en la cual se certifica el contenido de un archivo de audio, presentado en una memoria USB por la ciudadana Q1, misma se transcribe:

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

*(...) Los primeros tres segundos se escucha al parecer estática, y posterior a ello una voz al parecer del género femenino, la cual en lo consecuente del presente audio se denominará como “V1”. Cabe mencionar que en el transcurso del audio participan en un diálogo aproximadamente 04 (cuatro) personas, de las cuales al parecer una responde al nombre de la quejosa Q1, otra de nombre **** y otra voz al parecer del género masculino la cual en lo consecuente del presente audio se denominará como V2. Dicho lo anterior, del audio se percibe lo siguiente:*

Q1: Buenos días

V1: Buenos días, pasen por favor. Este bueno, inentendible, porque queremos ver la posibilidad de que puedan regresar a trabajar con nosotros, pero de confianza, inentendible salario que tenían, no sería de base, sería. O sea, no inentendible porque la antigüedad si se las están respetando pero si sería inentendible la confianza es la propuesta que estamos haciendo la gobernadora nos pidió que hiciéramos un análisis de la gente que estuvo con nosotros, tanto su antigüedad, su desempeño, este creo que ustedes vienen de otras áreas los dos verdad,

*Q1 Y ****: Si*

V1: No nos conocíamos, inentendible no tenía tantos antecedentes pero en el desempeño que estuvieron con nosotros, pues si, vimos que inentendible rescatarlos y ver la posibilidad de que pudieran regresar a partir de enero.

Si, aquí pues lo único que cambiaría es ya no sería un tema de basificado sino que tendría que seguir un tema de súper numerario con el sueldo, con el mismo sueldo que finalmente venían ganando, ¿no?

*****: Este, inentendible, del Registro Público inentendible y yo le comentaba pues que si, o sea, como diré, si regreso, ya ve que el otro, en el otro periodo de gobierno pues a mi me tocó ver que varios compañeros pues los despidieron. Yo le decía por decir si me van a despedir igual o sea voy a tener la posibilidad de que me despidan*

V1: A mi me preguntas eso

*****: Si*

V1: Mira creemos que no, porque ahora el mismo presupuesto ya no se ve maquillado, o sea el mismo presupuesto salió con dos mil millones menos, o sea, que se plasmó lo ideal, el dinero real que tenemos, lo que nos va a llegar de aportaciones federales, lo que nosotros vamos a recaudar, entonces, eso habla de que no estamos maquillado las cosas, si estamos conscientes de que si hay muchas temas de dificultad pero nos están apoyando a esta subsecretaría porque la segunda recaudadora... hubo recortes y muchos allá en el

*****: Administración*

V1: Ajá, todo este tema complejo, de hecho hay edificios semi vacíos, porque mucha gente hacía duplicidad de o sea de funciones, o se había gente que hacía lo mismo, no hacía nada entonces ese análisis se hizo pero aquí no, aquí si necesitamos gente y nos están apoyando en ese sentido, no, entonces en el análisis que nosotros hicimos fue porque ellos nos dijeron, este baja definitivo, este si analiza, este regrésalo, éste platica con ellos y entre ellos venían ustedes dos, de analizar si regresaban o no, entonces a la pregunta que me dices es que yo confío y yo creo que no va a haber una situación igual de desfalco que tenga que despedir gente, yo espero que las cosas vayan bien, nos estamos apretando el cinturón en muchas otras cosas que antes no se apretaban, y ella, la gobernadora ha dicho y ha hecho

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

hincapié de que no va a volver a pasar inentendible, entonces si no los necesitáramos no inentendible o no les estuviéramos hablando, entonces hay la posibilidad que regresen, yo espero que sean por los seis años que estemos juntos, no?, sino es que me mandan a otro lado, pero de que se les, o sea a lo que quiero decir, es que el respeto laboral al derecho del trabajo y ustedes y todo creo que se plasma de en cuanto se les llama de nuevo. Si tenemos gente de fuera, gente que nos ayudó en campaña y que pudiera estar aquí en lugar de ustedes porque pues nos ayudó a ganar de alguna manera, pero también este pues queremos ser justos y ustedes tiene cierto años de antigüedad y pues la gobernadora fue como hincapié que rescatáramos a gente que era valiosa, así que ¿Cómo ven?

*****: A parte de eso, por licitación si inentendible*

V2: Y finalmente ustedes, este, no sé finalmente eh, teniendo algún apoyo no sé del sindicato, algo así. Hablando el tema de que si existe alguna demanda o algo así si tendrían que desistirse pues, para que no exista nada en contra de quien al finalmente van a volver a ser su patrón, con la confianza bueno que ya les está diciendo la subsecretaria verdad este, el análisis y la intención de que regresen está hecho y está plasmado, eh, si se consideró que las situaciones que pudieran tener cada uno de ustedes y la cantidad de años que tienen y se valoró en este caso por nosotros lo útil y lo honestos en este caso que finalmente se condujeron y que no hay ninguna situación delicada que nosotros pudiéramos decir no pues en realidad no conviene que regresen. Es por eso que la atención y la oportunidad que está dando en este caso la gobernadora a través de la Licenciada inentendible, entonces este, para si hay alguna situación, eso sí, se arregle, pues, para que esté de buena forma todo. La única intención ahorita del gobierno es la voluntad de que ustedes se reincorporen y continúen en una situación laboral normal, como venían trabajando, con su misma categoría y que pues nos ayuden a lo que venían haciendo ¿eda'?, sus funciones, a trabajar que es lo que finalmente queremos todos, ¿eda'?, osea hacer un buen trabajo para dar una buena cara a los ciudadanos.

*****: Si porque honestamente este ahorita que me habló pues ayer usted, inentendible, una inquietud pues, nomás era a ver que va a pasar, siempre si, inentendible, porque si, si me gustaría regresar y muchas gracias por todo, por ofertar, pues la propuesta. Yo ya me estaba moviendo pues para ver esa situación. Yo por mi situación pues o sea, inentendible, con mi familia. Si nos habían dicho pues inentendible que había dos propuestas inentendible. Bueno para mí siempre pensé inentendible regresar a laborar.*

V2: Es que también la parte de ustedes se les puede entender, verdad, una parte de demandar y ese tipo de cosas, reclamar es entendible y es lógica, o sea, lo que si también es que un tipo de demanda a veces entras en un desgaste y cuando finalmente lo que, lo único que uno quiere a veces es trabajar y tener una situación tranquila que, vaya no tiene uno guardado en un colchón ahí de dinero donde dices tú, no lo que quiero es estar activo ¿eda'?, tener para que mi familia finalmente quincena con quincena estemos tranquilos y puedan comer o podamos solventar las necesidades que tengamos, entonces esa es la necesi..., es lo primero que finalmente la gobernadora vio y transmitió a la licenciada y ella valoró y es por eso pues la decisión. Que, bueno que si se tiene la voluntad de regresar, yo veré a la parte administrativa de hacerlo lo más pronto posible este, en un ratito más

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"



ininteligible una reunión la Licenciada, para que este pues digan ininteligible a partir del día primero este adelante con su alta para que también ustedes estén activos y se presenten a laborar lo más pronto posible

*****: Entonces entraríamos hasta el día primero.*

V2. Tentativamente ahorita si, vamos a hacer, hará una consulta la licenciada AR1 en un ratito más con el subsecretario de administración para confirmar bien si ocupa algún otro documento extra yo les hablaría y les diría, pero tentativamente si, su primer quincena tendría que ser este el quince de enero

*****: Ok, el secretario me dijo que ininteligible ya mañana te incorporas ¿eda'?, por eso que*

V1: Ah yo hoy platico con el y si me dice eso, mañana le llamo para que mañana se incorpore

*****: Si de hecho a mi se me pasó decirle y me regrese para comentarle y no me dice desde mañana ya ininteligible, o sea, yo ya ayer me presenté a trabajar, bueno desde el viernes pues, ya bien*

V1: Ah, allá en seguridad

***** En Tecomán*

V1: Ah, en Tecomán ya,

*****: En Tecomán*

V1: Ah, ya habías hablado con él

*****: Si, el día*

V1. ¿Tú ya habías hablado con él?

Q1: No, yo no había hablado con nadie

*****: Y el me había comentado eso, no, fui despedido y*

V1: Ah, entonces regrésate a Tecomán, está bien, sigue trabajando ahí, yo ininteligible. Entonces entraste, ¿Ayer?

*****: Supuestamente el viernes*

V1: El viernes.

Hay silencio desde el minuto 10:17 hasta el minuto 10:34.

V2: Y ininteligible aquí en Colima y te asignaron allá en Tecomán o

*****: No, me hablaron de Colima, de hecho ininteligible*

V2: Ah

V1: El es

*V2: **** Ininteligible*

Hay silencio desde el minuto 10:51 hasta el minuto 10:59

Q1: Yo en mi caso este les agradezco la propuesta pero yo no acepto. Yo tengo muchos años este, buscando mi oportunidad y vengo de un proceso que se hizo ante el TAE en el 2017 en donde se me reconoce como sindicalizada, entonces mi proceso para, ajá, vengo de un proceso diferente que no terminó, este, me faltaba nada más el reconocimiento del gobierno y fue esto que hicieron de otorgarnos la base, entonces, para mi si significa perder mucho para regresar, es como dar un paso atrás por así decirlo, entonces este, por así convenir a mis intereses, yo prefiero

V1: Eres

V2: Q1

Q1: Q1

V1. Oye Q1, este, porque no vas a hablar con el subsecretario, con ****, platica con él, dile lo mismo que me estás diciendo, pero que a lo mejor el vea tu situación y que le expliques que tu no venías de este nuevo proceso que se hizo, sino que tu desde antes ya tenías el reconocimiento, pero nada más lo único que te faltaba era eso. Igual inentendible y te puede ayudar a que no tengas que demandar, sino que ya el gobierno te reconozca

Q1: Si. Aquí el detalle, otro detallito, es que se me despidió y estando embarazada, esa es la otra cuestión

V1: Ah pues todo eso ve y platica con él. Yo creo que es muy importante porque el inentendible, ¿No? Entonces si nos ha dicho hay que hablar como gente para ver qué podemos hacer, entonces si tú le explicas todo esto igual y no tienes que esperarte meses para que el proceso inentendible, ¿No? Él va a entender que inentendible o que ya tenías un proceso o sea, lleva los documentos que tengas y eso para que lo aprueben. Yo te aconsejo que lo hagas.

Q1: Si está bien, gracias.

V1: Pues entonces a seguir trabajando. Bienvenido de nuevo.

****: Si, muchas gracias

V2. Gracias

Inentendible

A partir del minuto 13:16 comienzan a percibirse diversos ruidos sin haber diálogo, culminando el video hasta el minuto 13:49. DOY FE.” (SIC).

III. SITUACIÓN Y 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.¹

Esta Comisión Estatal tiene como finalidad la observancia, promoción, protección, estudio y divulgación de los Derechos Humanos, ese orden de ideas, resulta competente para conocer de los acontecimientos descritos, ya que personas servidoras públicas del Estado de Colima, cometieron actos u omisiones que vulneran los derechos humanos, 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:

1.- DERECHO A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y PRINCIPIO DE 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

¹ http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos

jurídico, a fin de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de las personas².

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 importancia³.

Ahora bien, en lo referente a las 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 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, ya sean estas conductas de acción u omisión, así como la prohibición de no llevarlas a cabo⁴.

Así también, el derecho a la legalidad es un derecho que otorga certeza al gobernado para que su persona, bienes y posesiones sean protegidos y preservados de cualquier acto lesivo que, en su perjuicio, pudiera generar el poder público, sin mandamiento de autoridad competente, fundado, motivado y acorde a los procedimientos en los que se cumplan las formalidades legales.⁵

Este derecho se encuentra protegido en los siguientes ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y estatales.

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**⁶ establece la protección a los derechos humanos, en el siguiente artículo:

“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

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

³Ibidem. p.96.

⁴Idem

⁵Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos. México. 2015. p.127.

⁶ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

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. (...).”

“Artículo 16.- *Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. (...).”*

Declaración Universal de Derechos Humanos⁷, 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 12.- *Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”*

“Artículo 30. *Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.”*

Convención Americana sobre Derechos Humanos⁸, 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 del mismo año, 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 Hombre⁹, 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.”*

⁷<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

⁸<http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/archivos/CONV.%20AMERICANA%20SOBRE%20DERECHOS%20HUMANO%20S.pdf>

⁹ <http://www.cidh.org/basicos/Basicos1.htm>

“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.*”

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁰, aprobado por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1996, aprobado por el Senado de nuestro país el 18 de diciembre de 1980, ratificado por México el 23 de marzo de 1981, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de ese mismo año, que entró en vigor en México el 23 de junio de 1981, que dispone:

“Artículo 5.1. *Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él. 2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.*”

La **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima**¹¹, nos indica:

“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.

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. (...).”

Así mismo, el **Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley**¹², 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.*”

¹⁰ <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

¹¹ http://congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/Constitucion/constitucion_local_reorganizada_27dic2017.pdf

¹² <https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosCodigo/PAG0753.pdf>

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

“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.”*

“Artículo 8. *Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán la ley y el presente Código. También harán cuanto esté a su alcance por impedir toda violación de ellos y por oponerse rigurosamente a tal violación. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que tengan motivos para creer que se ha producido o va a producirse una violación del presente Código informarán de la cuestión a sus superiores y, si fuere necesario, a cualquier otra autoridad u organismo apropiado que tenga atribuciones de control o correctivas.”*

En concordancia, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** emitió la siguiente tesis de jurisprudencia:

Registro digital: 238212; Instancia: Segunda Sala; Séptima Época; Materias(s): Común; Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 97-102, Tercera Parte, página 143; Tipo: Jurisprudencia. **“FUNDAMENTACION Y MOTIVACION.** *De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también deben señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.”*

2.- DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

De acuerdo al Catálogo para la Calificación de Violaciones a Derechos Humanos del Estado de México, este se define como el *derecho de toda persona a la más amplia protección laboral para que se le asegure a ésta y a su familia, la asistencia médica y los servicios de seguridad social, así como los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, entre otros de semejante naturaleza.*¹³

Encuentra su fundamento en los artículos 1º y 123 inciso B) fracciones XI inciso a) y XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 22, 23.1, 23.2, 23.3 y 25.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1 de la Convención Americana sobre derechos Humanos; artículos II y XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 7 y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; y 1º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; arábigos que se transcriben para su mejor comprensión.

¹³ <https://www.codhem.org.mx/localuser/codhem.org/difus/catalogo16.pdf>
“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“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. (...).”

“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.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

(...)

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.*

(...)

XIV. *La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.”*

Declaración Universal de Derechos Humanos:

“Artículo 22. *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”*

“Artículo 23. *1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social...”

“Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad...”

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

“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:

“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 XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“Artículo 9. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.”

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"¹⁴, establece:

“Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

¹⁴ <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.”

“Artículo 9. Derecho a la Seguridad Social.

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.”

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima:

“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
“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

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. 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. (...)”

En este tema, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** ha publicado la siguiente tesis de jurisprudencia:

Registro digital: 2008425. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materia(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 7/2015 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, Febrero de 2015, Tomo II, página 1531. Tipo: Jurisprudencia. ***“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ALCANCE DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO AL MONTO DEL SALARIO DE COTIZACIÓN. El derecho a la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, reconocido en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también se encuentra previsto en los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 43 del Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos (Protocolo de Buenos Aires); 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ahora bien, en ellos, al igual que en la norma constitucional, no se precisan los presupuestos de acceso al derecho a la seguridad social, en relación con la obtención de una pensión jubilatoria, ni la forma de calcular su monto, por lo que es incuestionable que se deja al legislador ordinario la regulación de tales aspectos, para que establezca planes sostenibles que permitan lograr que todos tengan acceso a las prestaciones de seguridad social en un nivel suficiente, pudiendo establecer reglas para la cuantificación mínima y máxima del salario de cotización. No obstante lo anterior, las referidas normas reconocen que, cuando un trabajador cotiza a un plan de seguridad social que ofrece prestaciones para suplir la falta de ingresos, debe haber relación entre sus ingresos, las cotizaciones abonadas y la cuantía de la prestación pertinente.*”**

3.- DERECHO HUMANO A LA SALUD

Derecho de todo ser humano a que se le garantice las condiciones necesarias para lograr su bienestar físico, mental y social; a través de bienes y servicios de calidad que le aseguren el más alto nivel posible de salud¹⁵.

¹⁵ Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Catálogo para la calificación de violaciones a Derechos Humanos. México. 2015. pág. 165.

Conforme al Catálogo para la calificación de violaciones a Derechos Humanos del Estado de México, este derecho contempla el **Derecho a recibir atención médica integral**: derecho de todo ser humano a recibir atención y tratamientos oportunos para la satisfacción de las necesidades de salud, respetando el principio de la autonomía del paciente.¹⁶

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) nos indica que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, si las personas hacen uso de los servicios de salud tienen el derecho de obtener prestaciones oportunas, profesionales, idóneas y responsables; el Estado otorgará servicios de salud a través de la Federación, Estados y Municipios de acuerdo a lo establecido en la ley¹⁷.

Se encuentra protegido por diversos ordenamientos jurídicos del orden internacional, nacional y estatal, mismos que a continuación se señalan:

Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁸, 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; al respecto señala:

“Artículo 25.- 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre¹⁹, aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá en 1948, firmada por México el 2 de mayo de 1948, establece:

“Artículo XI. Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁰, aprobado por la Asamblea General de la ONU mediante resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966, aprobado por el Senado de nuestro país el 18 de diciembre de 1980, ratificado por México el 23 de marzo de 1981, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de ese mismo año, que entró en vigor en México el 23 de junio de 1981; determina lo siguiente:

¹⁶ Ídem. Pág.129

¹⁷ <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

¹⁸ <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

¹⁹ <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

²⁰ <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

“Artículo 12. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. 2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: a) La reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños; b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.”

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²¹, Protocolo de San Salvador, el Salvador, publicado el 17 de noviembre de 1988, ratificado por México el 08 de marzo del 1996; del cual se desprende:

“Artículo 10.- Derecho a la salud

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados Partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho: a).- La atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad; b).- La extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado; c).- La total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas; d).- La prevención y tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole; e).- La educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y f).- La satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.”

En el orden nacional, se cuenta con los siguientes documentos legales:

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos²², protege y garantiza el derecho a la salud en el párrafo cuarto del artículo 4, que dice:

“Artículo 4. (...) Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.”

Ley General de Salud²³ vigente, protege este derecho en los siguientes arábigos:

²¹ <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf>

²² http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_241220.pdf

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

“Artículo 1.- La presente ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general. Es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social”

“Artículo 1. Bis.- Se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

“Artículo 2.- El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades: I.- El bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades; II.- La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana; III.- La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuven a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social; IV.- La extensión de actitudes solidarias y responsables de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud; V.- El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población;”

“Artículo 3.- En los términos de esta Ley, es materia de salubridad general: I. La organización, control y vigilancia de la prestación de servicios y de establecimientos de salud a los que se refiere el artículo 34, fracciones I, III y IV, de esta Ley; II. La atención médica, preferentemente en beneficio de grupos vulnerables; II bis. La Protección Social en Salud; III. La coordinación, evaluación y de los servicios de salud a los que se refiere el artículo 34, fracción II; IV. La atención materno-infantil; IV Bis. El programa de nutrición materno-infantil en los pueblos y comunidades indígenas; IV Bis 1. La salud visual; IV Bis 2. La salud auditiva; V Bis 3. Salud bucodental; V. La planificación familiar; VI. La salud mental; VII. La organización, coordinación y vigilancia del ejercicio de las actividades profesionales, técnicas y auxiliares para la salud; VIII. La promoción de la formación de recursos humanos para la salud; IX. La coordinación de la investigación para la salud y el control de ésta en los seres humanos; IX Bis. El genoma humano; X. La información relativa a las condiciones, recursos y servicios de salud en el país; XI. La educación para la salud; Fracción recorrida DOF 24-02-2005. Recorrida (antes fracción XIII) DOF 10-06-2011. XII. La prevención, orientación, control y vigilancia en materia de nutrición, sobrepeso, obesidad y otros trastornos de la conducta alimentaria, enfermedades respiratorias, enfermedades cardiovasculares y aquellas atribuibles al tabaquismo; XIII. La prevención y el control de los efectos nocivos de los factores ambientales en la salud del hombre; XIV. La salud ocupacional y el saneamiento básico; XV. La prevención y el control de enfermedades transmisibles; XV Bis. El Programa Nacional de Prevención, Atención y Control del VIH/SIDA e Infecciones de Transmisión Sexual; XVI. La prevención y el control de enfermedades no transmisibles y accidentes; XVI Bis. El diseño, la organización, coordinación y

²³ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_241218.pdf

vigilancia del Registro Nacional de Cáncer. XVII. La prevención de la discapacidad y la rehabilitación de las personas con discapacidad; XVIII. La asistencia social; XIX. El programa para la prevención, reducción y tratamiento del uso nocivo del alcohol, la atención del alcoholismo y la prevención de enfermedades derivadas del mismo, así como la protección de la salud de terceros y de la sociedad frente al uso nocivo del alcohol; XX. El programa contra el tabaquismo; XXI. La prevención del consumo de estupefacientes y psicotrópicos y el programa contra la farmacodependencia; XXII. El control sanitario de productos y servicios y de su importación y exportación; XXIII. El control sanitario del proceso, uso, mantenimiento, importación, exportación y disposición final de equipos médicos, prótesis, órtesis, ayudas funcionales, agentes de diagnóstico, insumos de uso odontológico, materiales quirúrgicos, de curación y productos higiénicos; XXIV. El control sanitario de los establecimientos dedicados al proceso de los productos incluidos en las fracciones XXII y XXIII; XXV. El control sanitario de la publicidad de las actividades, productos y servicios a que se refiere esta Ley; XXVI. El control sanitario de la disposición de órganos, tejidos y sus componentes y células; XXVI Bis. El control sanitario de cadáveres de seres humanos; XXVII. La sanidad internacional; XXVII Bis. El tratamiento integral del dolor, y XXVIII. Las demás materias que establezca esta Ley y otros ordenamientos legales, de conformidad con el párrafo tercero de Artículo 4o. Constitucional.”

“Artículo 27.- Para los efectos del derecho a la protección de la salud, se consideran servicios básicos de salud los referentes a:

(...)

III. La atención médica integral, que comprende la atención médica integrada de carácter preventivo, acciones curativas, paliativas y de rehabilitación, incluyendo la atención de urgencias.

Para efectos del párrafo anterior, la atención médica integrada de carácter preventivo consiste en realizar todas las acciones de prevención y promoción para la protección de la salud, de acuerdo con la edad, sexo y los determinantes físicos, psíquicos y sociales de las personas, realizadas preferentemente en una sola consulta.

En el caso de las personas sin seguridad social, deberá garantizarse la prestación gratuita de servicios de salud, medicamentos y demás insumos asociados;

IV. La atención materno-infantil;”

En nuestro Estado existe la siguiente norma jurídica:

La **Ley de Salud del Estado de Colima**²⁴ vigente, nos establece el derecho a la salud en los siguientes artículos:

“Artículo 1.- La presente ley es de orden público e interés social y tiene por objeto la protección de la salud. Para tal efecto: I.- Establece las bases y modalidades para garantizar el acceso a los servicios de salud proporcionados por el Estado; II.- Determina los mecanismos para que las autoridades sanitarias locales participen con la Secretaría de Salud, en la prestación de los servicios de salubridad general a que se refiere el artículo 3º de la ley general de la materia; III.- Fija los

²⁴ http://congresocol.gob.mx/web/Sistema/uploads/LegislacionEstatal/LeyesEstatales/salud_02jun2018.pdf
“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

lineamientos conforme a los cuales las autoridades sanitarias locales ejercerán sus atribuciones en la prestación de los servicios de salubridad general a que se refiere el artículo 13, Apartado B), de la Ley General de Salud; y IV.- Determina la concurrencia del Estado y sus municipios en materia de salubridad local, en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado, la Ley General de Salud y demás disposiciones aplicables.”

“**Artículo 2.-** El derecho a la protección de la salud tiene las siguientes finalidades: I.- El bienestar físico y mental del ser humano, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades; II.- La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana; III.- La protección y el acrecentamiento de los valores que coadyuvan a la creación, conservación y disfrute de condiciones de salud que contribuyan al desarrollo social; IV.- El desarrollo de actitudes responsables y solidarias de la población en la preservación, conservación, mejoramiento y restauración de la salud; V.- El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población; y VI.- El conocimiento de los servicios de salud para su adecuado aprovechamiento y utilización. VII.- Garantizar el acceso a los servicios de salud a los menores de edad, las mujeres, las personas con discapacidad y los adultos mayores.”

En contexto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha establecido el siguiente criterio, que a la letra dice:

Registro digital: 2019358, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 8/2019 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 63, Febrero de 2019, Tomo I, página 486, Tipo: Jurisprudencia. **“DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. DIMENSIONES INDIVIDUAL Y SOCIAL.** *La protección de la salud es un objetivo que el Estado puede perseguir legítimamente, toda vez que se trata de un derecho fundamental reconocido en el artículo 4o. constitucional, en el cual se establece expresamente que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. Al respecto, no hay que perder de vista que este derecho tiene una proyección tanto individual o personal, como una pública o social. Respecto a la protección a la salud de las personas en lo individual, el derecho a la salud se traduce en la obtención de un determinado bienestar general integrado por el estado físico, mental, emocional y social de la persona, del que deriva otro derecho fundamental, consistente en el derecho a la integridad físico-psicológica. De ahí que resulta evidente que el Estado tiene un interés constitucional en procurarles a las personas en lo individual un adecuado estado de salud y bienestar. Por otro lado, la faceta social o pública del derecho a la salud consiste en el deber del Estado de atender los problemas de salud que afectan a la sociedad en general, así como en establecer los mecanismos necesarios para que todas las personas tengan acceso a los servicios de salud. Lo anterior comprende el deber de emprender las acciones necesarias para alcanzar ese fin, tales como el desarrollo de políticas públicas, controles de calidad de los servicios de salud, identificación de los principales problemas que afecten la salud pública del conglomerado social, entre otras. (...) Tesis de jurisprudencia 8/2019 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de trece de febrero de dos mil diecinueve. Esta*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

tesis se publicó el viernes 22 de febrero de 2019 a las 10:24 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 25 de febrero de 2019, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.”

4.- DERECHO HUMANO A LA VIDA

Es el derecho que tiene todo ser humano de disfrutar del ciclo que inicia con la concepción y termina con la muerte, sin que sea interrumpido por algún agente externo entendiéndose como tal la conducta de otro ser humano. El bien jurídico protegido es la continuación natural del ciclo vital que inicia con la concepción²⁵.

De acuerdo al citado Catálogo para la calificación de violaciones a Derechos Humanos del Estado de México, éste comprende derecho también comprende:

Derecho a preservar la vida del producto de la concepción: derecho del ser humano a que se respete su desarrollo biológico durante el periodo de gestación, a fin de que se garantice su existencia. Considerando como sujeto activo a todo ser humano en proceso de gestación y como sujeto pasivo a autoridades o servidores públicos cuyos actos u omisiones atenten contra la vida del producto de la concepción²⁶.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)²⁷ establece que toda persona tiene derecho a que su vida sea respetada; este derecho debe conceptualizarse en dos sentidos:

- a) Como una obligación para el Estado de respetar la vida dentro del ejercicio de sus funciones.
- b) Como una limitación al actuar de los particulares, para que ninguna persona prive de la vida a otra.

Se encuentra protegido en los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y locales que a continuación se enlistan:

Declaración Universal de Derechos Humanos, nos indica:

“Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”

Convención Americana sobre Derechos Humanos, en la cual se establece:

“Artículo 4. Derecho a la Vida. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción.”

²⁵ Cárdenas Nieto, Enrique. Estudios para la elaboración de un Manual para la calificación de hechos violatorios de los Derechos Humanos. México. 2005. p. 476.

²⁶ Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Catálogo para la calificación de violaciones a Derechos Humanos. México. 2015. pág. 69.

²⁷ <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, dice lo siguiente:

“Artículo I. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.”

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁸, aprobado por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1996, aprobado por el Senado de nuestro país el 18 de diciembre de 1980, ratificado por México el 23 de marzo de 1981, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de ese mismo año, que entró en vigor en México el 23 de junio de 1981, que dispone:

“Artículo 6.- 1. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente.”

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos indica:

“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 (...).”

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima establece la protección de la vida en el siguiente artículo:

“Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

I.- A la vida. El Estado protegerá y garantizará este derecho desde el momento de la concepción;”

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se ha pronunciado al respecto, con el siguiente criterio:

Registro No. 187816.- Novena Época.- Instancia: Pleno.- Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.- Tomo XV, Febrero de 2002.- Página: 589.- Tesis: P./J. 13/2002.- Jurisprudencia.- Materia(s): Constitucional.- **“DERECHO A LA VIDA. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.** *Del análisis integral de lo dispuesto en los artículos 1o., 14 y 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que al establecer, respectivamente, el principio de igualdad de todos los individuos que se encuentren en el territorio nacional, por el que se les otorga el goce de los derechos que la propia Constitución consagra, prohibiendo la esclavitud y todo tipo de discriminación; que nadie podrá ser privado, entre otros derechos, de la vida, sin cumplir con la garantía de audiencia, esto es, mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se sigan las formalidades esenciales*

²⁸ <http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

del procedimiento; y que la pena de muerte sólo podrá imponerse contra los sujetos que la propia norma constitucional señala, protege el derecho a la vida de todos los individuos, pues lo contempla como un derecho fundamental, sin el cual no cabe la existencia ni disfrute de los demás derechos. (...) El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy catorce de febrero en curso, aprobó, con el número 13/2002, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a catorce de febrero de dos mil dos.”

5.- DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Los derechos a la igualdad y a la no discriminación son conceptos complementarios. El primero tiene una connotación positiva, ya que trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y ejercicio de los derechos; mientras que el segundo tiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.²⁹

La igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación.³⁰

Se refiere a la igualdad ante la ley, la igualdad en la aplicación de la ley y la igualdad sustancial. Por su parte, el mandato de no discriminación tiene la finalidad y el objetivo de eliminar las desventajas y desigualdades que impiden el ejercicio y acceso efectivo a los derechos humanos; así como de generar las condiciones sociales y materiales necesarias para su realización, garantizando el derecho a la diferencia a través de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas.³¹

De acuerdo a la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, la **discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido**³².

Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el

²⁹ Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 1º y 24

³⁰ Véanse Corte IDH, Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización, Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984, serie A, núm. 4, párr. 55; y Corte IDH, Caso Espinoza González vs. Perú (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Sentencia del 20 de noviembre de 2014, serie C, núm. 289, párr. 216

³¹ Anne F. Bayefsky, “El principio de igualdad y no discriminación en el derecho internacional”, en Human Rights Law Journal, vol. 11, núm. 1-2, 1999, pp. 1-34

³² https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o **restricción de derechos**.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la **pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos**; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Por ello, debe quedar claro que para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre **distinción, exclusión o restricción**, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia **anular o impedir el ejercicio de un derecho**.

Es así que se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. **La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos**, se considerará discriminación.³³

Este derecho se encuentra protegido en los distintos ordenamientos jurídicos que a continuación se enlistan:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“Artículo 1.- (...)

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:

“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 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*

³³ Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Catálogo para la calificación de violaciones a Derechos Humanos. Ciudad de México. 2019. p. 60-61.

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

“Artículo 7.- *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

“Artículo 24. *Igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”*

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

“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.”*

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

“Artículo 26.- *Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³⁴

adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor: 3 de enero de 1976 de conformidad con el artículo 27, que nos dicta:

“Artículo 2.2.- *Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima:

“Artículo 1.- *(...)*

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.”

³⁴ ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ohchr.org)
“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

En el ámbito nacional, existe la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**³⁵ que nos señala:

“Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás;

II. Consejo: El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

(...)

VI. Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos; (...).”

“Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.”

Nuestro Estado cuenta con la **Ley que Previene, Combate y Elimina la Discriminación en el Estado de Colima**³⁶, que nos indica:

“Artículo 1º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, interés social y observancia obligatoria en todo el territorio del Estado de Colima. El objeto de la misma es prevenir y eliminar toda forma de discriminación que se ejerza o se

³⁵ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_200521.pdf

³⁶ [file:///C:/Users/HP/Downloads/previene_discriminacion_02may2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/previene_discriminacion_02may2020%20(1).pdf)

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

pretenda ejercer contra cualquier persona en el territorio del Estado, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.”

“Artículo 1º BIS.- *Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

(...)

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. (...).”

“Artículo 2º.- *Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y la fracción III del el artículo 1º BIS de esta Ley.*

Toda discriminación o toda intolerancia constituyen un agravio a la dignidad humana y un retroceso a su propia condición, que deben combatirse.”

“Artículo 3º.- *Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos Estatales y Municipales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, laboral, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades en la eliminación de dichos obstáculos.*

Se considera discriminatoria toda ley o acto que, siendo de aplicación igual para todas las personas, produzca consecuencias perjudiciales para las personas o grupos en situación de vulnerabilidad.”

“Artículo 4º.- *Toda autoridad, órgano público estatal o municipal y servidor público que actúe o se desempeñe en el Estado, con independencia de la esfera pública a que pertenezca, deberá abstenerse de efectuar prácticas discriminatorias por acción u omisión y deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, laboral, cultural y social del país.*

Es obligación de las personas físicas que habiten transitoria, permanentemente o se encuentren en tránsito en el territorio estatal, y de las personas morales que realicen actividades sociales o comerciales en el mismo, abstenerse de efectuar prácticas discriminatorias, ya sea por acción u omisión.

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

Ninguna persona física o moral podrá establecer actos discriminatorios como estereotipos sexistas o rangos de edad, en las convocatorias de ofertas laborales.”

En este tema, la **Suprema Corte de Justicia de la Nación** emitió la siguiente tesis de jurisprudencia:

Registro digital: 2017423, Instancia: Primera Sala, Décima Época, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 44/2018 (10a.), Libro 56, Julio de 2018, Tomo I, página 171, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tipo: Jurisprudencia. **“DERECHOS FUNDAMENTALES A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN. METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DE CASOS QUE INVOLUCREN LA POSIBLE EXISTENCIA DE UN TRATAMIENTO NORMATIVO DIFERENCIADO.** *Las discusiones en torno a los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación suelen transitar por tres ejes: 1) la necesidad de adoptar ajustes razonables para lograr una igualdad sustantiva y no meramente formal entre las personas; 2) la adopción de medidas especiales o afirmativas, normalmente llamadas “acciones afirmativas”; y, 3) el análisis de actos y preceptos normativos que directa o indirectamente (por resultado), o de forma tácita, sean discriminatorios. En el tercer supuesto, cuando una persona alega discriminación en su contra, debe proporcionar un parámetro o término de comparación para demostrar, en primer lugar, un trato diferenciado, con lo que se busca evitar la existencia de normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación: i) una ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas; o, ii) efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares. Así, los casos de discriminación como consecuencia de un tratamiento normativo diferenciado exigen un análisis que se divide en dos etapas sucesivas y no simultáneas: la primera implica una revisión con base en la cual se determine si las situaciones a comparar en efecto pueden contrastarse o si, por el contrario, revisten divergencias importantes que impidan una confrontación entre ambas por no entrañar realmente un tratamiento diferenciado; y una segunda, en la cual se estudie si las distinciones de trato son admisibles o legítimas, lo cual exige que su justificación sea objetiva y razonable, utilizando, según proceda, un escrutinio estricto –para confirmar la rigurosa necesidad de la medida– o uno ordinario –para confirmar su instrumentalidad–. En ese sentido, el primer análisis debe realizarse con cautela, pues es común que diversas situaciones que se estiman incomparables por provenir de situaciones de hecho distintas, en realidad conllevan diferencias de trato que, más allá de no ser análogas, en realidad se estiman razonables. En efecto, esta primera etapa pretende excluir casos donde no pueda hablarse de discriminación, al no existir un tratamiento diferenciado.”*

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

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

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 Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”*; los tratados 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

Una vez referidos los fundamentos legales a nivel local, nacional e internacional en relación a los Derechos Humanos vulnerados en el presente asunto de queja, se procede a valorar las pruebas que obran en el expediente **CDHEC/752/2021**, 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 (antes transcrito) y el arábigo 75, de Ley Orgánica de esta Comisión de Derechos Humanos vigente, que a la letra señala:

“Artículo 75.- Las pruebas que se presenten por las personas peticionarias o presuntas víctimas, por las autoridades o personas a las que se imputen las violaciones o bien las que se allegue por cualquier medio a la Comisión, serán valoradas en conjunto de acuerdo con los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos que sustentan la queja.”³⁷

En ese sentido, se considera importante hacer referencia a la reforma constitucional del 10 (diez) de junio del 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 Estado 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.

Es así, que el Estado a través de las personas al servicio público, 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.

En la exposición de motivos de la reforma constitucional mencionada, se

³⁷ <https://cdhcolima.org.mx/ley-organica/>

explica claramente lo que se entenderá por los principios enunciados en el artículo 1º, concibiéndose por el **principio de 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.

De esa manera, 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.

Ahora bien, de un análisis lógico-jurídico de las evidencias que integran el expediente de queja referido, se demuestran acciones u omisiones que configuran violaciones a los derechos humanos relativos a la legalidad, seguridad social, igualdad y no discriminación en agravio de la ciudadana Q1, cometidas por personas servidoras públicas del Estado de Colima, en atención a las siguientes consideraciones:

En principio, debe señalarse la situación de vulnerabilidad de la quejosa, razón por la cual, las autoridades debieron otorgar una mayor protección a sus derechos

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

humanos.

SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Existen sectores de la sociedad, que debido a determinadas condiciones o características son más vulnerables a que sus derechos humanos sean violados, en este caso, la **ciudadana Q1 es mujer y se encontraba embarazada**, condiciones que la ubicaron en vulnerabilidad ante los entornos sociales, culturales, económicos y políticos.

En relación al grupo de vulnerabilidad por ser mujer, debe decirse que el género constituye una característica imprescindible para proteger los derechos humanos de las mujeres, por eso, los hechos deben analizarse desde una perspectiva de género.

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.³⁸

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 desigualdad³⁹.

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".

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)⁴⁰, 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*

³⁸ Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/topics/gender/es/>

³⁹ <http://www.difusioncultural.uam.mx/revista/feb2003/lau.html>

⁴⁰ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

"discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

"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 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 a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: (...)

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: (...)

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; (...)"

"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"⁴¹, 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."

⁴¹ <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

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

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.(...)”

“Artículo 6.- El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”

“Artículo 9.- Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.”

En ese orden, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos establece:

“Artículo 4.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

“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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo establece protección a las mujeres embarazadas, como se prevé en los siguientes artículos:

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: (...)

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.”

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y (...)”.

Ahora bien, desde una perspectiva de maternidad, las etapas del embarazo⁴², parto⁴³ y puerperio⁴⁴, constituyen un proceso fisiológico y multidimensional de las mujeres, en el que se debe proteger su vida y su salud, así como respetar y garantizar su autonomía, dignidad y derechos humanos.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en 1948, protege esta condición en su artículo VII, que dicta: “toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayuda especiales”.

La Organización Mundial de la Salud (en adelante “OMS”) ha declarado que el embarazo comprende los nueve meses durante los cuales el feto se desarrolla en el útero de la mujer – es para la mayoría de las mujeres un período de gran felicidad⁴⁵.

Al respecto, la Ley General de Salud nos establece la atención materno-infantil, de la siguiente forma:

“Artículo 61.- El objeto del presente Capítulo es la protección materno-infantil y la promoción de la salud materna, que abarca el período que va del embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto.

La atención materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende, entre otras, las siguientes acciones:

I. La atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, incluyendo la atención psicológica que requiera;”

⁴² El embarazo es el periodo comprendido entre la fecundación de un óvulo y el nacimiento del recién nacido. Disponible en: <https://www.salud.mapfre.es/salud-familiar/mujer/embarazo/definicion/>

⁴³ Proceso por el que la mujer o la hembra de una especie vivípara expulsa el feto y la placenta al final de la gestación; consta de tres fases: la fase de dilatación, la de expulsión y la placentaria o de alumbramiento. Disponible en la página web: <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>

⁴⁴ Período de tiempo que dura la recuperación completa del aparato reproductor después del parto, que suele durar entre cinco y seis semanas. Disponible en página web: <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>

⁴⁵ <https://www.who.int/topics/pregnancy/es/#:~:text=El%20embarazo%20%E2%80%93%20los%20nueve%20meses,un%20per%C3%ADodo%20de%20gran%20felicidad.>

“Artículo 61 Bis.- *Toda mujer embarazada, tiene derecho a obtener servicios de salud en los términos a que se refiere el Capítulo IV del Título Tercero de esta Ley y con estricto respeto de sus derechos humanos.”*

En el ámbito estatal, la Ley de Salud del Estado de Colima nos indica:

“Artículo 33.- *Toda mujer en el Estado de Colima tiene derecho a la maternidad. Para posibilitar este derecho fundamental de las mujeres, el Estado fomentará y propiciará las condiciones para hacerlo efectivo. Asimismo, podrá celebrar de coordinación con la Federación, otros Estados y los Municipios para la consecución de este objetivo.*

La protección materno-infantil abarca el período que incluye el embarazo, el parto, el post-parto y el puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentran la mujer y el producto. Dicha protección tiene carácter prioritario y comprende, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes acciones:

I. La atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio, incluyendo la atención psicológica que requiera;”

“Artículo 34.- *Toda mujer en el período de protección materno-infantil tendrá las siguientes prerrogativas:*

I. Con relación al ejercicio igualitario de sus derechos:

a) Gozar de estabilidad en el empleo, cargo u ocupación que desarrolle, a no desempeñar jornadas laborales nocturnas, a no ser discriminada por el hecho de estar embarazada, a tener acceso al trabajo en las mismas condiciones que las mujeres no embarazadas y gozar de doce semanas de descanso, en los términos de lo señalado por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos, y Organismos Descentralizados del Estado;

(...)

II. Con relación a la prestación de los servicios de salud, las mujeres embarazadas tienen los siguientes derechos:

a) Ser informadas sobre las opciones disponibles legalmente en relación con el embarazo, el parto y la crianza de sus hijos y a recibir información detallada sobre todos los lugares, profesionales y métodos disponibles para el parto;

b) Recibir información completa y actualizada sobre los beneficios y riesgos de todos los procedimientos, fármacos y pruebas que se usan durante el embarazo, parto y posparto; (...).”

En el mismo sentido, la Ley de Salud del Estado de Colima en su artículo 3, fracción I, segundo párrafo, nos indica: *“(...) Se entiende por grupos vulnerabilizados, a la niñez, adolescencia, juventud, mujeres en condiciones de embarazo y puerperio, menopausia, adultos mayores, hombres con afecciones mentales y personas que se encuentran en situación de calle, de emergencia o desastre”.*

En ese contexto, todas las autoridades se encuentran obligadas a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; máxime, para las

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

mujeres embarazadas. Por lo que en este caso, se demuestra que la ciudadana Q1 es una mujer embarazada y que las personas servidoras públicas de la Subsecretaría de Movilidad del Estado, fueron omisos en otorgarle protección.

Respecto a su condición de maternidad, se demuestra con los siguientes medios de prueba:

Queja recibida en fecha 15 de diciembre del 2021, rendida por Q1 (prueba 01), quien señaló lo siguiente: “(...) en esa reunión nos informaron a mi compañero y a la suscrita que desde ese momento y esa hora estábamos dados de baja, que teníamos que entregar llaves, recoger nuestras cosas y retirarnos del lugar, que si queríamos firmaríamos nuestra baja o un acta que llevaban elaborada, y preguntándonos si teníamos algo que manifestar, haciéndonos hincapié que ellos solo ejecutaban órdenes, en ese momento les comente que estoy embarazada, algo que de antemano sabía mi jefe el licenciado ****, contestándome que no vería esa cuestión, que solo estaba ejecutando órdenes, en ningún momento me dijeron el motivo de mi baja y tampoco nos entregaron el formato de baja, ni ningún documento que se hizo en ese momento, trayéndome esto un afectación con la atención y seguimiento médico que recibo por mi embarazo en el Instituto Mexicano del Seguro Social...”; comparecencia que adquiere valor probatorio indiciario.

El estudio de “ultrasonográfico obstétrico”, realizando por el Dr. **** a la paciente Q1, que corresponde al estudio control de segundo trimestre de embarazo, de fecha de 12 de diciembre del 2021 (prueba 1.2), que dicta: “(...) IDX.- ESTUDIO ULTRASONOGRAFICO OBSTETRICO CORRESPONDIENTE A: - EMBARAZO INTRAUTERINO DE 14.1 SEM. DE GESTACIÓN POR FUM, ULTRASONOGRAFICAMENTE CORRESPONDE A 14.2 SEMANAS PROMEDIO POR BIOMETRIA FETAL. – PRODUCTO SIN ALTERACIONES ESTRUCTURALES APARENTES, LOS MARCADORES TOMADOS PARA CROMOSOMOPATIAS SE ENCUENTRAN DENTRO DE LOS RANGOS NORMALES PARA LAS SEMANAS DE GESTACIÓN. – PLACENTA ANTERIOR, GRADO DE MADUREZ I.”, prueba que tiene el carácter de indiciario.

Con la declaración testimonial del C. ****, (evidencia 09), quien manifiesta: “(...) antes de retirarnos de dicha oficina la C. Q1, le realizo el comentario al Licenciado, “lic. Recuerde que yo estoy embarazada” y el licenciado le dijo que él no podía hacer nada que solo estaba cumpliendo órdenes. Quiero manifestar que yo era auxiliar del licenciado **** en múltiples ocasiones lo acompañaba a reuniones u a otros municipios, y en una de tantas pláticas me hizo el comentario a modo de pregunta ¿que si Q1 estaba embarazada?, y yo le dije que sí, y yo sabía porque a mí la misma Q1 me lo había comentado en una plática (...)”; la que tiene valor indiciario.

Con la copia simple de una “Confirmación de Cita Médica”, a nombre de Q1, con fecha de 29 de noviembre del 2021, en la cual se desprende la fecha de cita para el día 07 de diciembre del 2021 a las 17:15 horas (prueba 6.4); con la copia simple de CARTA DE CONSENTIMIENTO BAJO INFORMACIÓN expedida por el Instituto

Mexicano del Seguro Social, de fecha 07 de diciembre del 2021 (prueba 6.6); con la copia simple de RECETA INDIVIDUAL expedida a la C. Q1, por el Instituto Mexicano del Seguro Social y signado por la Médica **** de fecha 07 de diciembre del 2021 (prueba 6.7); y con la copia simple de “SOLICITUD DE SERVICIOS DENTRO DE LA UMF”, con fecha de 07 (siete) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), signada por la Médica ****, con motivo de envío “*IDX EMBARAZO DE 17 SDG SOLICITO ESTUDIOS DE LABORATORIO PRENATALES. BHC GRUPO SANGUINEO Y FACTOR RH VDRLM GLICEMIA EGO*” (prueba 6.8). Mismas pruebas documentales que en forma individual tienen el carácter de indiciario, pero en su conjunto constituyen prueba plena para demostrar que el día de los hechos la quejosa presentaba una condición de gravidez.

Así pues, continuando con el análisis de la presente recomendación se demuestra una violación a los siguientes derechos humanos, ante la omisión de otorgar la protección especial a la quejosa por estar embarazada.

VIOLACIÓN AL DERECHO DE LEGALIDAD

En este tema, es importante recordar que conforme al artículo 16 Constitucional, nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento, por lo que en este caso, con las pruebas allegadas al presente expediente se demuestra que personas servidoras públicas cometieron actos contrarios a la leyes, constituyéndose una violación al derecho a la legalidad.

Este derecho constituye la observancia adecuada del orden jurídico, entendido como el disfrute de los derechos concebidos, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación del derecho.

Ahora bien, de acuerdo a los hechos demostrados con las pruebas, se determina que existe una violación al derecho de legalidad, en razón de que las autoridades del GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA y SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD, realizaron una fundamentación que no corresponde a los hechos que rodean la situación de la quejosa Q1.

Siendo preciso señalar, que mediante escrito sin número de oficio, firmado por el Licenciado ****, Consejero Jurídico del Poder Ejecutivo del Estado de Colima, (evidencia 02) se rindió el informe en relación a la queja, que entre otras cosas, dice: “(...)Se informa que la trabajadora de nombre Q1 efectivamente fue dada de baja de su puesto de AUXILIAR TÉCNICO “B” el día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), estando esta adscrita a la Dirección General del sistema de Movilidad, en la subsecretaría de Movilidad. A juicio de esta dependencia del Ejecutivo Estatal, la trabajadora no gozaba del derecho de estabilidad en el empleo, por lo que se entiende que es libre de remoción en los términos dispuestos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

del Estado de Colima. (...) Para El Gobierno del Estado, la quejosa era considerada como una trabajadora de confianza, por lo cual, no goza del derecho de estabilidad en el empleo, sólo goza del derecho del derecho a su salario y a la seguridad social, tal y como establece el artículo 13 de la Ley de los trabajadores al Servicio del gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.(...) Siendo que en la especie, la trabajadora quejosa, no acumulaba los 6 meses ininterrumpidos en la plaza de base que ocupaba, por lo que se considera como de confianza, sin estabilidad en el empleo.(...)”.

Que incluso dicha autoridad agrega un criterio jurisprudencial que dicta: “(...) TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE COLIMA, DE SUS AYUNTAMIENTOS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, NO ESTÁN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. De la interpretación armónica de lo que establecen los artículos 9o. y 13 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, se infiere que los empleados de confianza a que se refiere la ley, no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, en virtud de que, el primer precepto establece el derecho a la inamovilidad exclusivamente para los trabajadores de base, mientras que, el segundo, prevé en forma limitativa que los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al sueldo y a la seguridad social, lo que hace que deban estimarse excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón, esta clase de trabajadores no puede, válidamente, demandar con motivo de su cese, la indemnización o reinstalación en el cargo. (...)”. Argumentos que coinciden con el Oficio ****, recibido en fecha 24 de enero de 2022, firmado por la C. Licenciada AR1, Subsecretaria de Movilidad del Estado de Colima (evidencia 04); considerándose ambas pruebas, con valor indiciario.

Sin embargo, en el presente expediente se desprende un documento que agrega la SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, siendo una Constancia firmada por el C. P. ****, Subsecretario de Administración, con fecha de 03 de enero de 2022 (prueba 3.1.), que a la letra dice: “(...) El C. Subsecretario de Administración del Gobierno del Estado de Colima, HACE CONSTAR Que la ciudadana Q1 laboró para el Gobierno del Estado de Colima, desempeñando diversos cargos, durante los siguientes periodos:

DEL 16 DE JUNIO DE 2009	AL 11 DE AGOSTO DE 2019
DEL 17 DE NOVIEMBRE DE 2019	AL 22 DE DICIEMBRE DE 2019
DEL 1 DE JULIO DE 2020	AL 9 DE DICIEMBRE DE 2021

Cabe mencionar que el puesto nominal de trabajador era AUXILIAR TECNICO “B”, **plaza BASE**, adscrito a la DIRECCIÓN GENERAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE MOVILIDAD, dependiente de la SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA, DESARROLLO URBANO Y MOVILIDAD, datos que corresponden a la última fecha de pago.”; prueba de valor indiciario, pero que concatenada con las demás pruebas, adquiere valor probatorio pleno para hace valer el argumento de la quejosa y le resta valor a los informes de las autoridades que hice mención.

Lo que se robustece, con la copia simple del nombramiento de la ciudadana Q1, como Trabajadora de Base, adscrita a la SECRETARÍA DE MOVILIDAD, con la categoría de AUXILIAR TÉCNICO B, firmado por el LIC. ****, Gobernador Constitucional del Estado de Colima, con fecha de 01 de julio del 2021; por lo que desde esa fecha, la quejosa tenía reconocida la calidad de trabajadora de base, prueba que tiene valor probatorio indiciario pero en su conjunto con todas las pruebas, adquiere valor pleno. Asimismo, con las copias simple de los recibos de nómina a nombre de Q1, emitidos por la SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, DESARROLLO URBANO Y MOVILIDAD (prueba 6.2), en los que se señala tácitamente “Tipo de trabajador: BASE” que corresponden a los pagos desde la fecha de 15 de julio de 2021, hasta el 15 de diciembre de 2021,

En consecuencia, los argumentos y preceptos jurídicos que hacen valer las autoridades en sus informes, resultan inverosímiles, pues con las pruebas que obran en el presente expediente, no coinciden con la situación real de la quejosa, porque se demostró que ésta mantenía una plaza de base reconocida y que había trabajado por un periodo de más de 06 meses ininterrumpidos en el Gobierno del Estado.

En ese sentido, esta Comisión de Derechos Humanos desde una perspectiva humanitaria, considera que al no reconocerse la calidad de trabajador de base a la hoy quejosa, se estaría ocasionando un perjuicio a su dignidad humana, porque ya contaba con el reconocimiento de un derecho laboral derivado del desempeño en su trabajo, situación que no fue desmentida por la autoridad señalada como responsable en su informe rendido, ocasionándole con ello una incertidumbre a la situación jurídica, laboral y económica de la persona, máxime que se encontraba embarazada. En contexto, la quejosa argumento en su escrito (prueba 06), lo siguiente: “(...) *me ha tocado ver personas que dieron de baja y que volvieron a regresar a trabajar por el simple hecho de estar embarazadas porque tanto la Ley Federal de Trabajo como la constitución establece la protección al trabajo en esos periodos porque la mujer se encuentra en un estado de vulnerabilidad que amerita protección, pero tal parece que a las autoridades que señaló como responsables así como a este nuevo gobierno que se la paso manifestando toda su campaña el apoyo incondicional a las mujeres, su protección y la no discriminación ha pasado por alto todo esto siendo indolente y contradictorio tal y como se evidencia en mi caso particular. (...)*”.

Por otra parte, sobre el argumento que señala la quejosa, respecto a que la autoridad no le informó el motivo de su baja, ni tampoco, se entregó algún documento; debe advertirse que este hecho constituye una violación a su derecho humano de seguridad jurídica, ya que si bien, el hecho de estar embarazada no es una condición absoluta para no ser removida de la fuente laboral, también lo es que el estado de gravidez en el que se encontraba, y que esta acreditado que era del conocimiento del empleador, es una situación que le brindaba estabilidad en el empleo, a menos que hubiera una causa justificada para el despido, hipótesis que no se actualizó, ya que no existe argumento alguno vertido por la autoridad en tal sentido.

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

Con lo anterior, se demuestra que las autoridades GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA y SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD DEL ESTADO, afectaron el derecho humano a la legalidad y seguridad jurídica de la quejosa Q1, porque tuvieron conocimiento de la situación de vulnerabilidad y no se tomaron medidas de protección especial.

VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El **derecho a la igualdad** se contempla como el derecho de todo ser humano a ser tratado en condiciones de igualdad jurídica, social, económica, cultural y de cualquier otra naturaleza, con pleno respeto a la dignidad humana y el **derecho a no ser discriminado** se define como el derecho de todo ser humano a ser tratado en condiciones de igualdad, es decir, sin exclusión, restricción o preferencia motivada por origen étnico o nacional, género, edad, religión, opinión política, posición económica o cualquier otra preferencia o condición que atente contra la dignidad humana, así como los derechos y libertades fundamentales.⁴⁶

Ahora bien, como ya se demostró la quejosa Q1 se encontraba embarazada el día de los hechos, por lo que al respecto, las autoridades del GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA y SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD DEL ESTADO señalaron de manera coincidente en sus informes (pruebas 02 y 04): “(...) En cuanto a la condición de embarazo de la quejosa, se desconoce las circunstancias, pues no existe en el expediente personal de Q1 ninguna incapacidad o constancia de que hubiera estado embarazada, por lo que no se reconoce ninguna forma que el embarazo de la quejosa hubiera sido la causa de su baja en el empleo.(...)”; argumento que resulta tener carácter de indiciario.

En ese orden, la quejosa presentó pruebas para demostrar que en fecha 10 de diciembre del 2021, ya se encontraba en etapa de embarazo con 17 semanas de gestación, como se advierte del Escrito (evidencia 06), firmado por la ciudadana Q1, por medio del cual se argumentó: “(...) no obra incapacidad o constancia de ello toda vez que mi primer cita ante el IMSS fue el 07 de diciembre de 2021 y yo fui dada de baja él día 10 de ese mismo mes y año debiendo hacer de su conocimiento que mi jefe inmediato si estaba enterado de ello, algunos de mis compañeros más cercanos también lo sabían y hasta el final lo supo la Subsecretaria de Movilidad y el encargado del área administrativa de esta misma secretaría tal y como acreditó debidamente con pruebas que se detallaran más adelante (...)”; lo que se corrobora con la copia simple de una “Confirmación de Cita Médica” a nombre de Q1, para el día 07 de diciembre del 2021 a las 17:15 horas (prueba 6.4); con la copia simple de CARTA DE CONSENTIMIENTO BAJO INFORMACIÓN expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de fecha 07 de diciembre del 2021 (prueba 6.6); con la copia simple de RECETA INDIVIDUAL expedida a la C. Q1, por el Instituto Mexicano del Seguro Social y signado por la Doctora **** de fecha 07 de diciembre del 2021 (prueba 6.7); y con la copia simple de “SOLICITUD DE SERVICIOS DENTRO DE LA

⁴⁶ Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Catálogo para la calificación de violaciones a Derechos Humanos. México. 2015. p. 49 y 53.

UMF”, con fecha de 07 (siete) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), signada por la Médica ****; pruebas documentales que en forma individual tienen el carácter de indiciario, pero en su conjunto constituyen prueba plena.

También, agregó pruebas para demostrar que sí había informado que se encontraba embarazada a su jefe inmediato, como menciona en su escrito (prueba 06), que dice: “(...) *lo que sí es mi obligación es hacerlo de manera verbal, acudir a mis citas ante el IMSS y llevar mi incapacidad al área administrativa correspondiente una vez que cumpla con las semanas de embarazo que requiere el seguro social por consecuencia no obra incapacidad o constancia de ello toda vez que mi primer cita ante el IMSS fue el 07 de diciembre de 2021 y yo fui dada de baja el día 10 de ese mismo mes y año debiendo hacer de su conocimiento que mi jefe inmediato si estaba enterado de ello, algunos de mis compañeros más cercanos también lo sabían y hasta el final lo supo la Subsecretaria de Movilidad y el encargado del área administrativa de esta misma secretaría (...)*”; lo que se corrobora con la copia simple de impresión a blanco y negro de “capturas de pantalla” en 02 (dos) hojas legibles por una de sus caras, donde se aprecia una conversación con un contacto denominado “Lic. ****”, donde se aprecia un número telefónico (evidencia 03), mismo que se transcribe:

- “(...) *Vie 1 oct*
- *Ok*
- *Licenciado **** se me paso decirle que el lunes tengo otra vez cita con el doctor esq estoy embarazada es a las 10 para si me puede dar chance de ir y regresar sería como 1 hora y media xq este ultrasonido es más tardado*
- *Si está bien*
- *Gracias (...)*”

Además, que el mismo día 10 de diciembre del 2021, la quejosa había señalado nuevamente que se encontraba embarazada, como se demuestra mediante el testimonio que rindió el C. **** ante el personal de esta Comisión (prueba 09), quien manifiesta: “(...) *antes de retirarnos de dicha oficina la C. Q1, le realizo el comentario al Licenciado, “lic. Recuerde que yo estoy embarazada” y el licenciado le dijo que él no podía hacer nada que solo estaba cumpliendo órdenes. Quiero manifestar que yo era auxiliar del licenciado **** en múltiples ocasiones lo acompañaba a reuniones u a otros municipios, y en una de tantas platicas me hizo el comentario a modo de pregunta ¿que si Q1 estaba embarazada?, y yo le dije que sí, y yo sabía porque a mí la misma Q1 me lo había comentado en una plática.*”; lo que se reitera con el dicho de la quejosa, en su Escrito sin número de oficio, (evidencia 06) mediante el cual expone: “(...) *el día 10 de diciembre de 2021 puesto que él también fue dado de baja ese mismo días, incluso usted misma licenciada AR1 la última vez que la vi (unos días después de mi despido) en donde estuvimos reunidos el licenciado **** titular del área administrativa de la subsecretaria de movilidad les volví a manifestar que estaba embarazada, reunión en la que me pidieron que por el buen desempeño de mi trabajo regreses a labora pero como trabajadora de confianza y renunciando a mi base siendo que mi base Fue un logro que obtuve por mi antigüedad y buen trabajo desempeñado aunado al final de esto me pregunto*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

cuánto tenía de embarazo habiendo grabado toda la conversación (...). Pruebas que en su conjunto adquieren valor probatorio pleno, para demostrar la pretensión de la parte quejosa.

Como se observa, la autoridad trató de demostrar que el despido había derivado de otra cuestión, pero que no coincide con la situación de la quejosa, en consecuencia, se presume una categoría sospechosa, la condición de embarazo de la ciudadana Q1. Con eso, resulta aplicable el siguiente criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que hace referencia a la categoría sospechosa, mismo que dicta:

Registro digital: 2012589. Instancia: Pleno. Décima Época. Materia(s): Constitucional. Tesis: P./J. 10/2016 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, página 8. Tipo: Jurisprudencia. **“CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO.** *Una vez establecido que la norma hace una distinción basada en una categoría sospechosa -un factor prohibido de discriminación- corresponde realizar un escrutinio estricto de la medida legislativa. El examen de igualdad que debe realizarse en estos casos es diferente al que corresponde a un escrutinio ordinario. Para llevar a cabo el escrutinio estricto, en primer lugar, debe examinarse si la distinción basada en la categoría sospechosa cumple con una finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional, sin que deba exigirse simplemente, como se haría en un escrutinio ordinario, que se persiga una finalidad constitucionalmente admisible, por lo que debe perseguir un objetivo constitucionalmente importante; es decir, proteger un mandato de rango constitucional. En segundo lugar, debe analizarse si la distinción legislativa está estrechamente vinculada con la finalidad constitucionalmente imperiosa. La medida legislativa debe estar directamente conectada con la consecución de los objetivos constitucionales antes señalados; es decir, la medida debe estar totalmente encaminada a la consecución de la finalidad, sin que se considere suficiente que esté potencialmente conectada con tales objetivos. Por último, la distinción legislativa debe ser la medida menos restrictiva posible para conseguir efectivamente la finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional. Acción de inconstitucionalidad 8/2014. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche. 11 de agosto de 2015. Mayoría de ocho votos de los Ministros Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, José Fernando Franco González Salas, Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Juan N. Silva Meza, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, Alberto Pérez Dayán y Luis María Aguilar Morales; votó en contra Eduardo Medina Mora I., José Ramón Cossío Díaz estimó innecesaria la votación. Ausente y Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Encargado del engrose: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Karla I. Quintana Osuna. El Tribunal Pleno, el veintitrés de junio en curso, aprobó, con el número 10/2016 (10a.), la tesis jurisprudencial que antecede. Ciudad de México, a veintitrés de junio de dos mil dieciséis. Esta tesis se publicó el viernes 23 de septiembre de 2016 a las 10:32 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 26 de septiembre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.”*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

En ese entendido, con los informes que rindieron las autoridades mencionadas, se argumentó que no tenían documento alguno que demostrara la condición de la quejosa, refiriéndose a la incapacidad por maternidad, pero que al enterarse por la queja, tampoco se pronunciaron sobre la protección especial que le debe brindar a las mujeres embarazadas conforme a las leyes, en este caso, a la ciudadana Q1 desde la fecha en que se dieron por enterados, máxime que ella demostró que algunos servidores públicos de la Subsecretaría de Movilidad, ya tenían conocimiento.

Al respecto, la quejosa hace el siguiente señalamiento en su escrito (prueba 06), que dice: “(...) *lo que es pero no han hecho nada al respecto solo me dicen que el despido no obedece al hecho de estar embarazada pero con ello me dejan a mi en estado de indefensión ya que me han dejado sin el sustento familiar al dejar de percibir mi salario, sin acceso a atención médica para mi y mi bebé para el debido control del embarazo, quitándome la estabilidad laboral a la que tengo derecho por ser trabajadora de base y mujer trabajadora en estado de gravidez violando mis garantías, mis derechos humanos y todas y cada una de las leyes que protegen el embarazo de las mujeres trabajadoras dejándome en estado de indefensión y vulnerabilidad porque repito quien va a querer contratar a una embarazada en un estado tan avanzado como en el que me encuentro actualmente si ya se acerca el alumbramiento y estaré imposibilitada para trabajar al menos el periodismo de recuperación. (...)*”.

Por todo lo anterior, con las pruebas que ya mencionamos, se demuestra una violación al derecho de igualdad y no discriminación, de parte de las autoridades del GOBIERNO DEL ESTADO y SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD DEL ESTAD, por omisión de otorgar los derechos de la ciudadana Q1 por su condición de embarazo.

VIOLACIÓN AL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL

En este tema, de las pruebas que obran en el presente expediente, se advierte claramente la violación al derecho de seguridad social en perjuicio de la ciudadana Q1, quien se encontraba embarazada y recibía atención médica por medio de seguridad social que le proporcionaba su fuente de trabajo, como señaló en su queja (prueba 01) de manera literal: “(...) *trayéndome esto un afectación con la atención y seguimiento médico que recibo por mi embarazo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo mi número de Seguridad Social ****, sufriendo discriminación laboral por el embarazo (...)*”.

Lo que resulta creíble y adquiere valor probatorio pleno, en conjunto con el informe firmado por el Licenciado ****, Consejero Jurídico del Poder Ejecutivo del Estado de Colima (evidencia 02), en el que dice: “(...) *Se informa que la trabajadora de nombre Q1 efectivamente fue dada de baja de su puesto de AUXILIAR TÉCNICO “B” el día 10 (diez) de diciembre del 2021 (dos mil veintiuno), estando esta adscrita a la Dirección General del sistema de Movilidad, en la subsecretaría de Movilidad. A*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

juicio de esta dependencia del Ejecutivo Estatal, la trabajadora no gozaba del derecho de estabilidad en el empleo, por lo que se entiende que es libre de remoción en los términos dispuestos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamiento y Organismos Descentralizados del Estado de Colima. (...)”.

Con las pruebas allegadas al presente expediente, se demuestra que las autoridades estatales del GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA y la SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD DEL ESTADO, fueron omisos en otorgar protección a la mujer embarazada Q1, causando una violación al derecho de seguridad social, en la atención médica.

Tiene relevancia en el tema, el siguiente criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito, que nos indica:

Registro digital: 2022750. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: III.5o.T.7 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 83, Febrero de 2021, Tomo III, página 2901. Tipo: Aislada. **“PROVIDENCIAS CAUTELARES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO. ATENTO A LOS DERECHOS DE NO DISCRIMINACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, PROCEDE DECRETAR LAS NECESARIAS PARA PROPORCIONAR EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, CUANDO LA MATERIA DEL JUICIO EN EL QUE SE SOLICITAN VERSA SOBRE EL DESPIDO INJUSTIFICADO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA.** Hechos: *Durante la tramitación de un juicio laboral burocrático en el Estado de Jalisco, cuya materia versa sobre el despido injustificado de la trabajadora por su embarazo, fueron declaradas improcedentes las providencias cautelares que solicitó, entre ellas, obligar al patrón a que le siga proporcionando los servicios médicos hasta la resolución del juicio, básicamente por considerar que la solicitud estaba relacionada con el fondo del asunto y concederlas significaría resolver anticipadamente. Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina resolver con perspectiva de género, y en aplicación de los principios de no discriminación y estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, para garantizar el curso del juicio laboral con equilibrio entre la trabajadora y el patrón demandado, de ahí que es procedente decretar las medidas precautorias necesarias para que la trabajadora tenga acceso a las prestaciones de seguridad social que venía gozando y/o que le corresponden con motivo del trabajo desempeñado del que se dice despedida. Justificación: Lo anterior, porque el tribunal burocrático local está obligado a resolver sobre la protección cautelar solicitada con perspectiva de género, y decidir teniendo en cuenta la prohibición de discriminación y el derecho a la estabilidad laboral reforzada (de la mujer embarazada), por estar frente a un posible despido discriminatorio por razones de género (embarazo), pues debe tener en consideración que la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente a la ley burocrática local, protege especialmente la maternidad, con los derechos y beneficios acordes en cada uno de sus periodos, así como el derecho a regresar al puesto desempeñado, lo que se armoniza con los derechos que se tutelan por la Constitución General y las normas internacionales, particularmente lo dispuesto en los artículos **1o. constitucional**, que prohíbe toda discriminación que*

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas, y establece la obligación de las autoridades, incluidas las jurisdiccionales, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y **123 constitucional**, que establece el derecho de las mujeres embarazadas a conservar su trabajo; así como los artículos **11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, que reconoce el derecho de la mujer a no ser despedida con motivo de su embarazo, y **4, numeral 2**, que obliga a todas las autoridades de los Estados Parte a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto; **1, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, que prevé la especial protección durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, y **24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos**, que tutela el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer; en relación con el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, previsto en el **Convenio Número 183 de la OIT, sobre la Protección de la Maternidad**, el cual resulta orientador para el Estado Mexicano, de cuyo artículo 8 se advierte una medida especial de protección a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, al señalar que el patrón no debe despedir a la empleada cuando se encuentre embarazada, ni posteriormente, durante el periodo de post parto. Ello, aun cuando la providencia cautelar, consistente en obligar al patrón a continuar pagando las prestaciones de seguridad social no esté prevista en el artículo **857 de la Ley Federal del Trabajo**, en su texto anterior a la reforma de 1 de mayo de 2019 en tanto que encuentran sustento en la normativa nacional e internacional citadas, especialmente en los artículos 1o. constitucional y 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establecen el deber de las autoridades de adoptar medidas adecuadas a fin de evitar prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, lo que en algunos casos implica la necesidad de un trato diferenciado, a fin de evitar o prevenir los posibles riesgos para la integridad de la mujer por falta de cuidados y servicios médicos adecuados. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Amparo en revisión 42/2020. Julieta Karenina Urbina Sandoval. 7 de octubre de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Eduardo Díaz Sánchez. Secretaria: Pilar Juana Monroy Guevara. Esta tesis se publicó el viernes 26 de febrero de 2021 a las 10:28 horas en el Semanario Judicial de la Federación.”

Considerando todos los argumentos, por la condición de ser mujer embarazada, Q1 se vio inmersa en una violencia institucional, que se ejerce por personas servidoras públicas que impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos primordiales. Siendo, ella quien reitero mediante escrito presentado a esta Comisión (evidencia 06), lo siguiente: “(...) *Si están vulnerando mis derechos humanos, mi derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud (por la falta de atención médica ante el IMSS para mis revisiones mensuales de control de embarazo) y a la estabilidad en el empleo aún y cuando soy trabajadora de base privándome además de mi salario y sustento familiar con lo que me dejan en estado de indefensión ante el hecho realista de que en ningún lugar voy a conseguir trabajo por mi avanzado estado de gravidez y posteriormente mi imposibilidad para trabajar en lo que me recupero del alumbramiento situaciones que debería tener garantizadas*”

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

para proteger la vida, integridad física y seguridad mía y de mi bebé en gestación (...).

Es por ello, que el estado mexicano protege los derechos de la mujer, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁴⁷, la que tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación. Así mismo, en su artículo 18 nos señala el concepto de violencia institucional, que a la letra dice:

“Artículo 18.- *Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.*”

De la misma manera, existe la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima, que tiene el mismo objetivo, y en su artículo 25 nos establece algunas fracciones que se consideran como violencia institucional, siendo importante transcribir la siguiente:

“Artículo 25.- *Se considerará violencia institucional a:*
(...)
IV.- *La denegación o entorpecimiento de la atención de un servidor público, por motivos de discriminación en contra de mujeres embarazadas, con discapacidad, migrantes, indígenas o con algún otro factor de vulnerabilidad.*”

Es así que resulta alarmante la falta de sensibilización, capacitación y profesionalización del personal del GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA y la SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD DEL ESTADO, puesto que de acuerdo a las normas internacionales en materia de derechos humanos, las y los servidores públicos 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 las autoridades deben realizar con debida diligencia los procesos en razón de género.

Así pues, se debe subrayar que en este caso, las autoridades mencionadas no aportaron elementos probatorios suficientes 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

⁴⁷https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

actuación se realizó en observancia a los derechos humanos⁴⁸.

VIOLACIÓN AL DERECHO A LA SALUD Y A LA VIDA

Como lo hemos mencionado en los ordenamientos jurídicos, la protección de la vida es una obligación primordial que tienen todas las autoridades que conforman el Estado Mexicano, puesto que sin este derecho no se puede gozar de los demás. Máxime cuando se trate de dos personas pertenecientes a grupos sociales que han sido históricamente vulnerabilizados como es el caso de mujeres e infancias, que en este último, aún cuando es un no nacido, también lo es que esta acreditado que cuando presentó la queja la persona trasgredida se encontraba con mas de 12 semanas de embarazo, razón por la cual es sujeto de protección de sus derechos humanos desde la perspectiva del interés superior de la niñez.

Es importante recordar que el derecho a la vida incluye el derecho a preservar la vida del producto, a que se respete su desarrollo biológico durante el periodo de gestación, a fin de que se garantice su existencia.

Ahora bien, considerando las pruebas que integran el presente expediente, a la ciudadana Q1 presentaba 15 (quince) semanas de gestación en la presentación de la queja, es decir, el feto tenía vida, por lo que al demostrarse las omisiones de las autoridades del Estado, para negarle la protección especial por ser mujer embarazada, se puso en riesgo el derecho a la salud y a la vida de la quejosa y de su bebé.

En relación, la referida quejosa hizo un señalamiento mediante el escrito que presentó (prueba 06), que dice: *“(...) Así mismo hago de su conocimiento que todas estas situaciones de inestabilidad laboral han repercutido directamente en el desarrollo de mi embarazo ya que en los casi 6 meses q tengo solo he subido 2 kilos por el estrés la preocupación y la inseguridad que me genera el no saber hasta cuando voy a trabajar y recibir el sustento familiar que tanta falta me hace y me hará cuando dios mediante nazca mi bebé. (...)”*; misma prueba que tiene el carácter de indiciario.

Por ello, esta Comisión Estatal considera necesario que la quejosa reciba el tratamiento para su bienestar, para lo cual se le debe practicar un dictamen médico y psicológico, y en caso de demostrarse una afectación a la salud de la ciudadana Q1 o su bebé, reciban toda la atención necesaria derivado de las omisiones que les ocasionaron la violación a sus derechos humanos.

En conclusión, se demuestra la responsabilidad institucional de las autoridades de la SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD EN EL ESTADO, que ocasionó una violación a los derechos humanos de la ciudadana Q1, basada en su condición de vulnerabilidad.

⁴⁸ Criterio sustentado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, véase Recomendación 22/2017.

GRADO DE RESPONSABILIDAD

Con lo anteriormente expuesto, esta Comisión Protectora de los Derechos Humanos considera que se demuestra la violación a los derechos de seguridad jurídica y legalidad, acceso a una vida libre de violencias contra las mujeres, igualdad y no discriminación, seguridad social, salud y vida, en agravio de la ciudadana Q1, por las autoridades adscritas a la SUBSECRETARÍA DE MOVILIDAD EN EL ESTADO DE COLIMA, incumpléndose con la obligación constitucional de respetar, proteger, promover y garantizar el goce pleno de los derechos humanos, en consecuencia, se deberá investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

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

Así mismo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos contempla en su catálogo el Derecho a la reparación por violaciones a los derechos humanos considerando que *“Toda persona que sufra una violación a sus derechos humanos, tiene derecho a que el Estado repare el daño o menoscabo sufrido, de manera integral, adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva”*⁴⁹.

En ese sentido, este Organismo Protector sostiene que las violaciones de derechos humanos deben tener una justa reparación integral del daño como un elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad, es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas.

Por lo anterior, se reconoce la **calidad de víctima de violación a derechos humanos a la ciudadana Q1** y, en consecuencia, 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

⁴⁹ <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

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.

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

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

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

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 57.- *Las víctimas tendrán derecho a la restitución en sus derechos conculcados, así como en sus bienes y propiedades si hubieren sido despojadas de ellos.*

Las medidas de restitución comprenden, según corresponda: (...)

II. Restablecimiento de los derechos jurídicos; (...)

VII. Reintegración en el empleo, y (...).”

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

I.- Atención médica, psicológica y psiquiátricas especializadas.

II. Servicios y asesoría jurídicos tendientes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo; (...).”

“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; (...)

V. Los daños patrimoniales generados como consecuencia de delitos o violaciones a derechos humanos; (...).”

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

IV. Una disculpa pública de parte del Estado, los autores y otras personas involucradas en el hecho punible o en la violación de los derechos, que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades;

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 de la presente recomendación, esta Comisión de Derechos Humanos considera necesario que se lleven a cabo las siguientes:

I.- Medidas de Restitución

De acuerdo a lo previsto por el artículo 57, fracciones II y VII, de la citada Ley, se deben realizar las acciones necesarias para la restitución de los derechos jurídicos de la ciudadana Q1, para lo cual se le debe otorgar los servicios de asesoría jurídica que requiera en relación al hecho victimizante, no obstante el tiempo transcurrido, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional especializado, de manera gratuita, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente.

Así mismo, se deben realizar las acciones necesarias para que la ciudadana Q1 sea reintegrada al empleo, debiéndose garantizar la protección a la maternidad, como una medida de reparación del daño por la violación a sus derechos humanos.

II.- Medidas de Rehabilitación

De conformidad con el numeral 58, fracciones I y II, de la mencionada Ley, se debe brindar la atención médica y psicológica de forma inmediata, que requiera la ciudadana Q1 en relación al hecho victimizante, no obstante el tiempo transcurrido, debe ser proporcionada por personal profesional especializado, de forma gratuitamente y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente.

También se debe otorgar los servicios de asesoría jurídica que requiera la ciudadana Q1 en relación al hecho victimizante, no obstante el tiempo transcurrido, debe ser proporcionada por personal profesional, de forma gratuitamente y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente.

III.- Medidas de Compensación

En atención a lo previsto por el artículo 60, fracciones II y V, de la citada Ley

“2022, AÑO DE LA ESPERANZA”

Estatad, se debe otorgar una compensación evaluable y acreditable por el daño causado la ciudadana Q1 conforme al procedimiento que marca la misma Ley, que comprenda el daño moral y los daños patrimoniales a consecuencia de la violación a sus derechos humanos, en relación al hecho victimizante demostrado en esta Recomendación.

Respecto a la reparación del daño moral, primeramente se debe practicar a la víctima una valoración psicológica conforme al hecho victimizante y de acuerdo a los resultados obtenidos, se debe brindar la atención psicológica que requiera, no obstante el tiempo transcurrido, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional especializado, de manera gratuita, de forma inmediata y en un lugar accesible, con su previo consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente.

De acuerdo 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.

IV.- Medidas de Satisfacción

En atención a lo previsto en el arábigo 68, fracciones IV y V, por la citada Ley Estatal, se debe ofrecer una disculpa pública dirigida a la ciudadana Q1, con la finalidad de reconocer y restablecer su dignidad como víctima de violación a sus derechos humanos, considerando la situación de vulnerabilidad por ser mujer embarazada, conforme a los hechos demostrados en la presente Recomendación.

Así mismo, se debe iniciar el procedimiento de investigación correspondiente para que se determinen las responsabilidades administrativas o judiciales según resulten, en contra de las y los servidores públicos que resulten responsables, para la aplicación de sanciones se determinen, conforme al análisis de la presente recomendación.

V.- Medidas de no repetición

Con fundamento en los numerales 69, fracción IX, y 70, fracción IV, de la transcrita Ley, se debe diseñar y llevar a cabo un programa integral de capacitación dirigido a todo el personal del ente responsable, en los que se incluyan temas relativos a los derechos humanos violados en esta Recomendación, con perspectiva de género, con el objetivo de que las y los servidores públicos puedan desempeñar sus funciones de manera oportuna, efectiva y legal, priorizando en todo momento a la persona como centro de atención para la toma de decisiones, buscando con ello, respetar, proteger, promover y garantizar todos los derechos humanos de todas las personas. Para dicha capacitación deberá ponerse especial atención en las y los servidores públicos involucrados, como se desprende de la presente Recomendación.

Al respecto, esta Comisión Estatal se pone a plena disposición para la

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"

capacitación correspondiente, conforme a las atribuciones que señala el artículo 11, fracción XIV de nuestra Ley Orgánica vigente.

En consecuencia, una vez demostrada la violación a los derechos humanos de la ciudadana Q1, como se desprende plenamente en autos y bajo los razonamientos antes vertidos, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima le formula a usted **C. Q1, SUBSECRETARIA DE MOVILIDAD EN EL ESTADO**, respetuosamente las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

PRIMERA: Se debe otorgar los servicios de asesoría jurídica que requiera la ciudadana Q1 en relación al hecho victimizante, no obstante el tiempo transcurrido, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional especializado, de manera gratuita, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente; una vez cumplido, se envíen a esta Comisión las constancias que lo acrediten.

SEGUNDA: Se deben realizar las acciones necesarias para que la ciudadana Q1 sea reintegrada al empleo, debiéndose garantizar la protección a la maternidad, como una medida de reparación del daño por la violación a sus derechos humanos; así mismo, se remitan las constancias que lo acrediten.

TERCERA: Se debe brindar la atención médica y psicológica de forma inmediata, que requiera la ciudadana Q1 en relación al hecho victimizante, no obstante el tiempo transcurrido, debe ser proporcionada por personal profesional especializado, de forma gratuitamente y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente; hecho lo anterior, se remitan a esta comisión las pruebas que lo demuestren.

CUARTA: Se debe otorgar los servicios de asesoría jurídica que requiera la ciudadana Q1 en relación al hecho victimizante, no obstante el tiempo transcurrido, debe ser proporcionada por personal profesional, de forma gratuitamente y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, brindándose información previa clara y suficiente; así mismo, se envíen las constancias de su cumplimiento.

QUINTA: Se debe otorgar una compensación evaluable y acreditable por el daño causado la ciudadana Q1 conforme al procedimiento que marca la misma Ley, que comprenda el daño moral y los daños patrimoniales a consecuencia de la violación a sus derechos humanos, en relación al hecho victimizante demostrado en esta Recomendación; hecho lo anterior, se remitan las pruebas de su cumplimiento.

SÉXTA: Se debe ofrecer una disculpa pública dirigida a la ciudadana Q1, con la finalidad de reconocer y restablecer su dignidad como víctima de violación a sus derechos humanos, considerando la situación de vulnerabilidad por ser mujer embarazada, conforme a los hechos demostrados en la presente Recomendación;

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"



una vez cumplido, se envíen las constancias que lo acrediten.

SÉPTIMA: Se debe iniciar el procedimiento de investigación correspondiente para que se determinen las responsabilidades administrativas o judiciales según resulten, en contra de las y los servidores públicos que resulten responsables, para la aplicación de sanciones se determinen, conforme al análisis de la presente recomendación; de la misma forma, se remitan las pruebas a esta Comisión.

OCTAVA: Se debe diseñar y llevar a cabo un programa integral de capacitación dirigido a todo el personal del ente responsable, en los que se incluyan temas relativos a los derechos humanos violados en esta Recomendación, con perspectiva de género, con el objetivo de que las y los servidores públicos puedan desempeñar sus funciones de manera oportuna, efectiva y legal, priorizando en todo momento a la persona como centro de atención para la toma de decisiones, buscando con ello, respetar, proteger, promover y garantizar todos los derechos humanos de todas las personas; hecho lo anterior, se remitan a esta comisión las pruebas que lo demuestren.

De conformidad con el artículo 85, párrafo primero de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos del Estado vigente, 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 96 de la Ley Orgánica vigente, 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 vigente 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.

ATENTAMENTE

**LICENCIADO ROBERTO RAMÍREZ
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE COLIMA**

"2022, AÑO DE LA ESPERANZA"