

“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

**Recomendación No. CEDH/07/2025-R**

Violaciones al derecho a la salud; derecho a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad; derecho a la protección de la maternidad; derecho a la estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas; derecho a la protección de la maternidad en el trabajo; derecho a la igualdad, seguridad jurídica y legalidad, y no discriminación laboral por motivo de género; a la protección del binomio materno infantil y al principio del interés superior de la niñez; derecho a no ser objeto de violencia económica y psicológica.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 20 de agosto de 2025.

**C. MTRO. ALEXANDER JOVANI SALAZAR RUIZ.**

DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA  
DIGITAL TECNOLÓGICA DEL ESTADO.  
Calzada Cerro Hueco N° 3000,  
Col. Cerro Hueco, C.P. 29094.  
Ciudad.

Distinguido Señor Director General:

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 1°, 2°, 4°, 5°, 18, fracciones I, IV, XV, XVIII, XXI y XXII, 27, fracción XXVIII, 37 fracciones I, III, V y VI, 43, 45, 47, 50, 51, 62, 63, 64, 66, 67, 69, 71 y 72 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, ha examinado los elementos de convicción que obran en el expediente de queja **CEDH/431/2023**, los cuales atañen a la vulneración de los derechos humanos en agravio de **VD**<sup>1</sup>. En tal virtud, esta CEDH procede a resolver con base en los siguientes,

**I.- HECHOS.**

**1.- El 08 de septiembre de 2023**, este organismo **radicó** el expediente de queja **CEDH/431/2023**, al comparecer a las **13:35 horas**, la señora **VD**, quien manifestó lo siguiente:

<sup>1</sup> La presente versión pública tiene el propósito de proteger la identidad y datos personales de las personas involucradas en los hechos del caso analizado. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 43, párrafo quinto de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Dicha información se pone de conocimiento a las partes intervinientes a través de un listado de claves (Anexo 1).

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

“...Comparezco ante este Organismo Estatal de los Derechos Humanos a interponer queja en contra del Instituto de Ciencia, Tecnológica e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH), y los servidores públicos que resulten responsables, por los siguientes hechos: con fecha **04 de septiembre de 2023**, aproximadamente a las **03:57** de la tarde, me solicitaron que acudieran a la Unidad de Apoyo Jurídico, no me permitieron ingresar mi celular, -me dijeron- que lo dejara fuera de la oficina del Jefe de la citada Unidad de Apoyo Jurídico, **APR2**; ingresé a la oficina en mención, ya se encontraban el jefe de la unidad, junto con su auxiliar de nombre Baldemar<sup>2</sup> (Desconozco sus apellidos); acto seguido, el Jefe de Unidad me comunicó que por instrucciones del Director General del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, solicitaba la renuncia voluntaria de la plaza que ostento, “Analista H”, por ser considerada de rango medio alto, y que por mi estado de embarazo, no iba a poder realizar otras funciones, y debía aceptar una plaza de rango bajo, si quería tener un embarazo tranquilo y poder gozar de los beneficios de incapacidad, cuando llegara el momento. Asimismo, me refirió la querían realizar -la renuncia- desde la quincena del 30 de agosto de la presente anualidad, pero me daban la oportunidad que se hiciera válida hasta el **15 de septiembre de 2023**; me volvió a repetir que era para que tuviera un embarazo tranquilo, que ya estaba la persona que iba a ocupar mi lugar y que desconocía el nombre; me pusieron a la vista el documento junto a los sellos para que yo firmara, si quería tener mi trabajo con una plaza menor; asimismo -el Jefe de la Unidad- me manifestó que si no firmaba me iban a rescindir (sic) mi plaza de confianza; **me sentí intimidada y firmé dicho documento en contra de mi voluntad.**

2

Es por ello que acudo a este Organismo Estatal de Derechos Humanos, ya que me están discriminando por mi situación de embarazo<sup>3</sup>, por lo que solicito se investigue el actuar de dichos servidores públicos y no se me afecte en mi situación laboral, ya que actualmente tengo 7 meses de embarazo, -y- derivado de lo sucedido tuve que acudir al Seguro Social por un tema de preeclampsia.” (Fojas 1-3).

2.- Con fecha **11 de septiembre de 2023**, se determinó admitir la estancia por hechos constitutivos de violaciones a derechos humanos, presuntamente consistentes en hostigamiento laboral. (Fojas 6-7).

## II.- EVIDENCIAS.

3.- **Oficio 0668/2023** de fecha **11 de septiembre de 2023**, mediante el cual este organismo requirió a) informe circunstanciado respecto de los actos constitutivos de la queja, y b) informe sobre la plaza, categoría y salario que ostentaba a esa fecha **VD**, y si tenía conocimiento sobre el estado de gravidez de la quejosa, y si contaba con los derechos que le asisten conforme a la Ley Federal del Trabajo y a la Declaración sobre

<sup>2</sup> Se refiere a **APR3**, Apoderado Legal del **Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas**.

<sup>3</sup> Doble discriminación, por el hecho de ser mujer y su estado vulnerable de embarazo; además de violencia psicológica y violencia económica, al dejarla sin trabajo.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; al Director General del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH), **APR1**; en su carácter de autoridad responsable. (Fojas 8-9).

**4.- Oficio 0700/2023-G** de fecha **11 de septiembre de 2023**, recibido a las **15:42 horas** del mismo día, mediante el cual este organismo emitió la Medida Precautoria o Cautelar **MPC/007/2023**, al Director General del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, **APR1**, en los siguientes términos:

*“... este organismo estatal, consciente de la vulnerabilidad de los derechos humanos fundamentales de las personas, así como la necesidad de protección y respeto irrestricto a los mismos, **los cuales se sustentan en la dignidad humana**, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos narrados en la queja... y ante el riesgo de que estos hechos pudieran violentar el derecho a la vida, salud, integridad física y/o psicológica y laboral; encontrándose en riesgo la salud de **VD** y su bebé, el derecho al trabajo en virtud del hostigamiento y discriminación laboral por la condición de ser mujer y su estado de gestación; con fundamento en los artículos 1º, 4º, 102 apartado B y 123 de la CPEUM; artículos 1º, 2.1, 23 y 25.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; artículos 12.1 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como los artículos 13, 52 y demás relativos de la Ley de la CEDH, de manera atenta y respetuosa, formula a usted Medida Precautoria o Cautelar... a fin de [hacer] **CESAR todo acto de hostigamiento laboral y discriminación en contra de VD**; se eviten represalias brindándole **UN TRATO DIGNO Y DECOROSO** en su entorno laboral, impidiendo la posible violación de derechos humanos de difícil o imposible reparación.”* (Fojas 12-13).

**5.- Oficio ICTIECH/UAJ/024/2023** de fecha **12 de septiembre de 2023**, mediante el cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del entonces **Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH)**, en lo que interesa, informó:

*“... mi representado en ningún momento ha hostigado laboralmente, ni mucho menos discriminado a la hoy quejosa, <sup>4</sup> tal y como manifestó en su comparecencia... ante esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos... **mi representada velará por los derechos de la hoy quejosa, sin que existan actos de hostigamiento laboral y discriminación en su contra**”.* (Foja 14).

**6.- Oficio ICTIECH/UAJ/025/2023** de fecha **18 de septiembre de 2023**, mediante el cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del entonces **ICTIECH**, en lo que interesa, manifestó:

*“... en atención al oficio **0700/2023-G**, de fecha **11 de septiembre de 2023**, a través del cual solicita se adopten **medidas precautorias o cautelares** que conduzcan a*

<sup>4</sup> Niega, pero no prueba su negativa, a pesar de ser autoridad garante de los derechos humanos a favor de **VD**, conforme al artículo 1º constitucional.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

cesar todo acto de hostigamiento laboral y discriminación en contra de VD. Al respecto me permito informar a esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que mi representado el Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, **realizó las acciones necesarias apegadas a derecho, implementando el total acceso a las garantías individuales que le asisten en el trabajo profesional a VD,<sup>5</sup> tal y como siempre mi representado ha velado por el bienestar de sus colaboradores (sic).**” (Foja 15).

**7.- Oficio ICTIECH/UAJ/032/2023** de fecha **27 de septiembre de 2023**, recibido el día **28** de los mismos, mediante el cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del entonces **ICTIECH**, en lo que interesa, informó:

“... en atención al **oficio 0668/2023-G**, de fecha **11 de septiembre de 2023**, a través del cual solicita... **Primero.-** informe circunstanciado de los hechos de la queja... -se contesta- mediante informe circunstanciado de hechos de fecha **25 de septiembre de 2023**, el cual se adjunta a esta contestación... **Segundo.-** informe sobre la plaza, categoría y salario que ostentaba a esa fecha VD, y si tenía conocimiento (el Instituto) sobre el estado de gravidez de la quejosa, y si contaba con los derechos que le asisten conforme a la Ley Federal del Trabajo y a la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer... me permito adjuntar memorándum **ICTI/RH/0631/23**, de fecha **27 de septiembre de 2023**, a través del cual se remite la información requerida, y en lo que corresponde a los derechos que le asisten a la hoy quejosa respecto a la Ley Federal del Trabajo y a la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (sic), este Instituto cuenta con un marco normativo legal que consagra dicha protección y cada trabajador sabe que le asiste el derecho y la razón en el caso de ser violentados sus derechos, motivo por el cual a la hoy quejosa nunca le fueron violentados los referidos derechos laborales ni mucho menos -que fuera- discriminada (sic), razón por la cual con fecha **22 de septiembre de 2023**, se remitió la solicitud de **VD** ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (sic), en **oficio ICTIECH/UAJ/030/2023**, para que sea el propio Comité quien resuelva conforme a derecho.

Finalmente, con fundamento en el artículo 59 de la Ley de la CEDH (sic)... mi representado da cumplimiento hasta esta fecha debido a que en estos días se tiene auditoría dentro del Instituto y el Área de Recursos humanos, encargada de facilitar la información tuvo un retraso en la entrega... debido a que la propia auditoría tiene en su poder los expedientes para cotejo y validación, por lo que se remite copia

<sup>5</sup> No explica cómo implementaría la Medida Precautoria o Cautelar para hacer cesar los actos violatorios en agravio de **VD**. “Se trata de una **falacia de presuposición**. En las argumentaciones falaces de este tipo las premisas pueden ser, en efecto, relevantes para la conclusión extraída, pero esa relevancia probablemente se deriva, de la suposición tácita de algo a lo que no se ha dado soporte, y que incluso, puede ser insostenible. La presuposición a menudo puede pasar desapercibida. Por lo tanto, para sacar a la luz esta falacia, comúnmente es suficiente con llamar la atención hacia la presuposición o supuesto clandestino, y a lo dudoso en éste o a su falsedad.” [Consultable en [www.filosoficas.unam.mx](http://www.filosoficas.unam.mx)]

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

simple del **oficio de auditoría ASE/OAD/186/2023** de fecha **08 de septiembre de 2023.** (Fojas 16-17).

**7.1.- Informe circunstanciado de hechos** de fecha **25 de septiembre de 2023**, mediante el cual **APR2 y APR3**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico y Apoderado Legal, respectivamente, del entonces ICTIECH, respecto de los actos constitutivos de la queja, en lo que interesa, manifestaron:

*“... los hechos materia de la queja... no son ciertos, toda vez que no existieron actos de molestia, hostigamiento laboral, discriminación directa o indirecta en contra de la hoy quejosa (sic)... fue todo lo contrario, se le ha brindado un trato digno, así como también se desconocía el estado de gravidez en el que dice encontrarse, toda vez que al momento de la presentación de la renuncia no había documento alguno que comprobara su estado de gravidez ante esta Unidad de Apoyo Jurídico o ante la Unidad de Apoyo Administrativo...<sup>6</sup> la única participación que se tuvo fue recibirla en nuestras oficinas el día 04 de septiembre de este mismo año, pero en ningún momento se le faltó el respeto ni se le coaccionó en ningún trámite que por ley le correspondiera a la hoy quejosa.”<sup>7</sup>*

*... es claro y evidente que la hoy quejosa pretende hacer ver a esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que los suscritos violentamos sus derechos laborales, lo cual no es cierto... porque no existe prueba ni fundamento alguno, ni mucho menos motivo por el cual los suscritos pretendieran violentar los derechos de la hoy quejosa.”<sup>8</sup>* (Fojas 19-20).

5

**7.2.-** Fotocopia del **memorándum ICTI/RH/0631/23** de fecha **27 de septiembre de 2023**, mediante el cual **SP1**, Jefe del Área de Recursos Humanos del ICTIECH, le informó a **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del mismo Instituto, lo siguiente:

*“Nombre: **VD**.*

*Categoría: Analista “H”.*

*Salario mensual neto: \$15,944.84.*

*Nota: Se anexa copia del certificado de incapacidad Serie y Folio UL337777 emitido por el IMSS (Por el día 08-09-2023) y copia del alta del trabajador del mismo Instituto (A partir del 01-01-2019).”<sup>9</sup>* (Fojas 21-23).

<sup>6</sup> El sentido común nos indica que el séptimo mes de embarazo es un hecho notorio en el cuerpo de la madre, por lo que, implícitamente confiesan los hechos.

<sup>7</sup> Confesión implícita de los hechos. Al tener la carga de la prueba como patrón no demuestra que la renuncia de **VD** hubiera sido voluntaria.

<sup>8</sup> No de motu proprio, pero sí por órdenes de su superior jerárquico **APR1**, como lo refiere **VD**; afirmación no controvertida por la responsable.

<sup>9</sup> Información inexacta porque en fecha **15 de septiembre de 2023**, **VD** ya había sido dada de baja, por lo que ya no tenía tales percepciones; además de que este organismo requirió tal información en fecha 11 de septiembre de 2023.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

7.3.- Fotocopia del **oficio ICTIECH/UAJ/030/2023** de fecha **22 de septiembre de 2023**, mediante el cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del entonces ICTIECH, requirió a **SP2**, Presidente del Comité de Ética del mismo Instituto,<sup>10</sup> lo siguiente:

*“Con fundamento en los artículos 7<sup>11</sup> y 12 del Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés... en oficio G/ST/AC/003665/2023 de fecha 19 de septiembre de 2023... remiten la solicitud de **VD** con folio 006199-23, **ya que alude discriminación a su persona; para su atención de acuerdo al ámbito de las facultades y posibilidades técnicas de este organismo... tengo a bien remitirlo en términos de la actuación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, para la atención correspondiente. No omito manifestar que deberá observar el contenido del artículo 23 del Protocolo de Atención de Quejas y Denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.**” (Foja 24).*

7.4.- Fotocopia del **oficio ASE/OAD/186/2023** de fecha **08 de septiembre de 2023**, mediante el cual **SP3**, Auditor Superior del Estado, le comunicó a **APR1**, Director General del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH), en lo que interesa:

*“... se emite la presente **Orden de Auditoría al Desempeño con el fin de evaluar el grado de cumplimiento de objetivos y metas del Programa Presupuestario: Programa de Fomento a la Investigación Científica, Tecnológica e Innovación, de los proyectos que se deriven y de las Estrategias: Vincular a la Comunidad Académica y Científica de los Sectores Público y Privado; Ampliar la Difusión y Divulgación en Materia de Ciencia, Tecnología e Innovación; Aumentar la Investigación Científica y Tecnológica; y Fortalecer la Infraestructura Tecnológica y de Comunicaciones en los Organismos Públicos, procedentes de la Política Pública; Ciencia, Tecnología, Innovación y Comunicaciones para el Desarrollo...** se le requiere que un plazo no mayor a cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a que haya surtido efectos la notificación de la presente, proporcione en las oficinas de ese ente Público a su cargo, la información y documentación que en hojas anexas se detallan...” (Fojas 25-26).*

8.- **Acta circunstanciada** de fecha **09 de octubre de 2023**, mediante la cual una Visitadora Adjunta de este organismo, en lo que interesa hizo constar:

---

<sup>10</sup> Y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo. ¿Conflicto de Interés? ¿Y el Órgano de Control Interno, el Comisario Público?

<sup>11</sup> Artículo 7.- Cualquier persona podrá presentar al Comité de Ética una denuncia por presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Honestidad y Ética o en el Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, se emita una determinación en la que, se podrán recomendar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de principios, valores y reglas de integridad, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público. La recomendación que en su caso sea emitida, tendrá por objeto evitar la reiteración de conductas contrarias a la integridad.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

“... a las **11:00 horas...** me constituí en la sala de juntas de la Coordinación de Asesores -del Gobierno del Estado-, donde estuvieron presentes **VD**, quejosa; **SP4**, Asesor de la Coordinación; **SP5** de la Coordinación Operativa de la Alerta de Violencia de Género y **APR3**, Apoderado Legal del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas. Lo anterior debido a la problemática que presentó **VD**, quien manifestó que al estar en estado de gravidez con 07 meses de embarazo, fue obligada a firmar su renuncia por instrucciones de **APR1**, Director General del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas; posteriormente, previa asesoría, presentó **escrito de revocación de renuncia**<sup>12</sup>, sin que hubiera habido reconsideración por parte del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, -violentándole el derecho a la seguridad social- al quitarle el Seguro Social. Se hace constar que **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, no quiso entrar a dicha reunión quedándose en la sala de espera.

Al hacer uso de la palabra **APR3**, Apoderado Legal del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas; manifestó que al encontrarse el Instituto en auditoría por la Auditoría Superior del Estado (ASE), no tenían a la mano la documentación que ingresaba por oficialía de partes, **por lo que se traspapeló el escrito de revocación de renuncia, asimismo, desconocían el estado de gravidez de la quejosa; sin embargo, no podían hacer nada para reincorporarla, toda vez que la plaza que ostentaba VD, de analista “H”, había sido otorgada a otra persona;** <sup>13</sup>**por lo que su Director General, APR1, le proponía a la quejosa 3 meses de liquidación.**

7

La quejosa **VD** expresó que no estaba de acuerdo con dicha propuesta, en virtud de que **cometieron una injusticia con ella sólo por el hecho de estar embarazada.** Seguidamente la Visitadora Adjunta le hizo saber a **APR3**, Apoderado Legal del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, que independientemente de haber hecho caso omiso al escrito de revocación de renuncia presentado el 11 de septiembre de 2023, ya tenían conocimiento de los hechos violatorios por medio de la Medida Precautoria emitida por este organismo; a lo cual **APR3** respondió que **cometieron un error al darle de baja, por lo que el Instituto se compromete a que en el mes de marzo de 2024, harán las gestiones necesarias ante la Secretaría de Hacienda a fin de subsanar el hecho -violatorio- agravado, tal vez no con la misma plaza pero sí buscarán el mismo sueldo de \$15,000.00 pesos, por lo que informará a este organismo en el mes de abril el resultado de las gestiones.**<sup>14</sup> (Fojas 28-29).

**9.- Escrito de fecha 10 de octubre de 2023**, mediante el cual **VD**, al ejercer el derecho de réplica, conforme al artículo 168 del Reglamento Interior de este organismo, respecto al informe rendido por la autoridad presunta responsable, en lo que interesa, manifestó:

<sup>12</sup> Escrito de fecha 08 de septiembre de 2023 recibido el 11-09-2023 en oficialía de partes del ICTIECH.

<sup>13</sup> Evidencia de la veracidad del dicho de la quejosa.

<sup>14</sup> Confesión expresa de los hechos violatorios.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

*“1.- Primero, es totalmente falso y se niega que la autoridad responsable no tuviera conocimiento de mi estado de gravidez; resulta una burla que con 08 meses de embarazo mi jefa directa me hubiera hecho ir a informarlo al Jefe de Recursos Humanos **SP1**... y al Director General **APR1**. Todos ellos tenían conocimiento pues era necesario informarlo para adaptar mis responsabilidades, porque una de mis funciones extras era acompañar al titular en sus recorridos por otros municipios, lo que ponía en peligro mi embarazo, también tenía conocimiento quien era su secretario particular en ese momento **SP7**, los Directores y Jefes de Unidad, así como el resto del personal que me veía en las oficinas del Instituto.*

*Segundo, tal cual viene en mi carnet del Seguro Social, mis citas eran en la tarde para cumplir siempre con mis responsabilidades laborales; recurrí a todas mi citas, siendo la de fecha 08 de septiembre, 04 días después del **acto de hostigamiento, violencia de género, discriminación, abuso de autoridad<sup>15</sup> y amenazas**, en el que me hacen firmar mi renuncia... el Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico **APR2**, y el Apoderado Legal del Instituto **APR3**, en contubernio con el Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo **SP2**, además de ser el Presidente del Comité de Ética, **lo que demuestra el estado de indefensión en que nos encontramos los trabajadores**, pues es quien firma el documento para contestar la Medida Precautoria que solicita la CEDH el 11 de septiembre y que informan **hasta el día 28 de septiembre**; el día lunes 11 de septiembre de 2023 entregué un documento de incapacidad, el cual anexó el Instituto de manera incompleta, como cualquier incapacidad de enfermedad general, lo cual es falso, **dado que omitieron anexar la parte en que me envían a urgencias de ginecología del IMSS 05 de Mayo.***

8

*Tercero, para seguir contradiciendo la contestación del Instituto de Ciencias, Tecnología e Innovación del Estado, se les 'olvida' mencionar que con fecha **08 de septiembre de 2023** emití escrito que por instrucción del Director General no me quisieron recibir en oficialía de partes, hasta el día 11 de septiembre... en el cual expreso mi firme voluntad de **revocar y dejar sin efectos toda renuncia que contenga mi firma y huellas**, puesto que la misma fue realizada en contra de mi voluntad y bajo amenazas de poner en riesgo mi estado de gravidez; el escrito fundamentado en el 8º constitucional fue dirigido al Director General del Instituto con atención a Recursos Humanos y la Unidad de Apoyo Administrativo. Esto quiere decir que debieron investigar las condiciones de la renuncia obligatoria... antes de realizar mi baja, llamar a mi jefa inmediata **SP6**, investigar a la Unidad de Apoyo Jurídico y pedir informe al Seguro Social; sin embargo, pasaron por encima de mis derechos humanos y garantías, violando mi derecho a la seguridad social, -mi derecho- de maternidad, ejerciendo violencia de género al darme de baja en el Seguro Social y sacarme de la nómina el día 15 de septiembre de 2023. Anexo chats con mi Jefa directa y el Jefe de Recursos Humanos, -con lo que se demuestra- que tenían conocimiento de mi embarazo y de lo que estaban haciendo, puesto que en ellos expresan que la intención era quitarme la plaza... Aunado a esto, la CEDH emitió una serie de medidas*

<sup>15</sup> Más bien abuso de funciones en términos del artículo 57 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

y recomendaciones antes de la fecha del despido, por lo que el Instituto al aceptar las medidas mintió a la CEDH y procedió a mi despido injustificado, toda vez que el escrito de renuncia que se me obligó a firmar con violencia **transgredió mi derecho humano de estabilidad reforzada en el empleo**, siendo inverosímil que hubiera querido renunciar estando embarazada...

[El Jefe de] la Unidad Jurídica de la autoridad responsable... sabía que no era jurídicamente procedente despedir por cualquier causa a una mujer embarazada y que era procedente el escrito de revocación de la renuncia. Para el caso que nos atañe **la suscrita fui despedida sin causa justificada, únicamente por mi estado de gravidez y hostigada laboralmente, nunca se me respetaron mis derechos humanos.** [Invoca **Jurisprudencia** bajo el rubro “MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS”.<sup>16</sup> ]

2.- Continuando con los documentos que anexa -al informe, la responsable-, le presentan informe de la plaza -a la CEDH- y el Instituto de Ciencias pone la siguiente oración: **que actualmente ostenta...** seguido de que deberían ellos acreditarlo y contestar si contaba en esos momentos con los derechos que me otorgaba la Ley Federal del Trabajo.<sup>17</sup> Anexan documentación del área de Recursos Humanos donde ponen mi nombre, cargo, categoría y salario al **27 de septiembre de 2023**, mintiendo sobre los hechos y burlándose de su recomendación -Medida Precautoria o Cautelar- **omitiendo mostrar el informe del IMSS sobre mi estado de gravidez que ellos en calidad de patrón debían exhibir**, y lo más importante, omiten mostrarle a la CEDH el escrito de ‘renuncia’, puesto que es un machote que utilizan para darle de baja a cualquier persona adscrita a la dependencia, no es un escrito voluntario, **y fue elaborado con alevosía, ventaja y dolo.**

3.- Respecto al **oficio ICTIECH/UAJ/030/2023**, de fecha **22 de septiembre de 2023**,<sup>18</sup> el día **18 de septiembre de 2023** a las **12:00** del día, bajó a mi lugar el Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico **APR2**, la que era mi Jefa inmediata **SP6**, Directora de Difusión y Divulgación de la Ciencia y la Tecnología del ICTIECH, y **SP2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo del ICTIECH; pidiéndole a mi compañera que nos dejaran solos, **entraron para decirme que todo tenía consecuencias y que desde el día 15 de septiembre de 2023 ya no laboraba para el Instituto por lo que debía retirarme**; le comento a esa CEDH que el día **12 de septiembre de 2023**, a través de un compañero de trabajo **enviaron el mensaje para que hablara conmigo y no me quejara de la situación por mi seguridad y la del bebé, pero como no accedí lo más que podían hacer, por consideración del Director General, era darme 03 meses de sueldo, pero no regresarme mi trabajo, que eran instrucciones, que sabían que estaba**

<sup>16</sup> **Jurisprudencia** PC. I. L. J/76 L (10<sup>a</sup>). Plenos de Circuito. Gaceta del SJF. Libro I, Mayo de 2021, Tomo II, Pág. 2201. Reg. digital 2023113.

<sup>17</sup> Ver Párrafo 7.

<sup>18</sup> Párrafo 7.3.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

*embarazada y que necesitaba el dinero, que lo aceptara, porque irme a juicio era desgastante y tardado. Todo lo anterior sola, en estado de indefensión, así fue como me despidieron del Instituto el día 18 de septiembre de 2023, pero ellos de manera dolosa y con engaños, le informaron a la CEDH que atendieron el escrito (sic) que envió la Secretaría Técnica del Gobernador, pidieron apoyo al Comité de Ética de la dependencia para ver mi caso, mismo que ellos turnaron un día después de haberme despedido, y el Presidente del Comité de Ética SP2, es el Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, mismo que bajó el día 18 de septiembre de 2023 a despedirme.*

**4.-** Respeto al **oficio ASE/OAD/186/2023** de fecha **08 de septiembre de 2023** <sup>19</sup>(de la Auditoría Superior del Estado) que le anexan a la CEDH para exculpar la falta de acción ante mi asunto por encontrarse en auditoría y la falta de tiempo para responderles y entregarles mi expediente laboral, si se lee con atención, **la auditoría que les solicitan es por un programa específico, no por la nómina del Instituto o del personal.** Aunado a esto, si estaban ocupados en auditoría, lo ideal era congelar mi plaza, no despedirme e inmediatamente hacerse del tiempo para contratar a alguien más como si ya tuvieran todo preparado.

Hago de su conocimiento que la Secretaría Técnica del Gobernador turnó mi queja ciudadana del día **18 de septiembre de 2023**, a la Secretaría de la Honestidad y Función Pública, el **21 de septiembre de 2023**, para que se le diera puntual seguimiento por los posibles actos de abuso de autoridad y omisiones al correcto ejercicio de sus funciones de que los servidores públicos mencionados fueren responsables; **por ello, el día 04 de octubre de 2023, me notificaron que, en relación al Expediente Administrativo EA, lo turnaron al Contralor SP8, Contralor para el Sector Educativo y Tecnológico de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública;** a quien le encargaron actuación imparcial y conforme a derecho para hacer la investigación correspondiente...

... el día **lunes 09 de octubre de 2023** -en la sala de juntas de la Coordinación de Asesores del Gobierno del Estado- como defensora de los derechos humanos<sup>20</sup> tuvo a bien acompañarme y estar presente para atestiguar como se presentaron **APR2 y APR3, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico y Apoderado Legal, respectivamente, del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas.** El Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico no quiso pasar a la reunión, enviando al Apoderado Legal, quien en nombre del Director General aceptó que **no se respetaron mis derechos laborales, que ignoraron mi escrito del día 08 de septiembre de 2023, recibido por la dependencia que representa con sello del día 11 de septiembre de 2023, y que para enmendar su omisión (sic) el director general estaba de acuerdo en reinstalarme con el mismo cargo y categoría, pero que lamentablemente ya estaba ocupada la plaza y que dependía de la Secretaría de Hacienda dejarla libre para hacer las gestiones de reinstalarme.**

<sup>19</sup> Párrafo 7.4.

<sup>20</sup> Se refiere a la Visitadora Adjunta integradora del expediente de queja.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**Ante esta situación me siento revictimizada, doblemente burlada, violentada psicológica y emocionalmente, tengo 08 meses de embarazo, estando a un mes y semanas de dar a luz, me dejaron sin mi sueldo, mi estabilidad para subsistir, me dejaron sin seguro social, sin la posibilidad de atender la salud de mi bebé, dañaron mi salud física y de embarazo, y de manera dolosa hacen una promesa que no pueden cumplir; por ello hago la petición a la CEDH de pedir informe a la Secretaría de Hacienda del Estado sobre el estatus de mi plaza y desde cuando la ocupó el Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas...**” (Fojas 30-34).

**9.1.-** Fotocopia del **escrito de revocación de renuncia** de fecha **08 de septiembre de 2023**, con sello de recibido del **11 de septiembre de 2023**, signado por **VD**, dirigido a **APR1**, Director General del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, en el que, en lo que interesa, se refiere:

“... con fecha lunes 04 de septiembre -de 2023- a las 03:57pm, sin presentarse las condiciones, **vulnerando mis derechos laborales, humanos y de seguridad social**, se me citó a la Unidad de Apoyo Jurídico para renunciar a mi plaza de confianza actual, analista ‘H’, por una de menor rango, con la justificación de que por motivo de mi estado actual de embarazo no sería apta -para desempeñar mis funciones-... todo documento que hagan quede sin efecto, sea revocado, puesto que no fue obtenido con voluntad y no tengo la intención de atentar contra mis beneficios y derechos laborales de maternidad, tampoco de tolerar actos de discriminación por embarazo.” (Foja 35).

**9.2.- Fotocopia** de la Constancia de Vigencia de Derechos del IMSS de fecha **23-09-2023**, en la que se refiere que **VD**, cuyo patrón lo era el Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Chiapas<sup>21</sup>, **fue dada de baja el 15-09-2023**. (Foja 36).

**9.3.- Fotocopia de captura de chats**, de **VD** con su Jefa directa **SP6**, y **SP1**, Jefe de Recursos Humanos, **proporcionada por VD** en escrito de fecha **10 de octubre de 2023**; en los que se lee lo siguiente:

“Coco Directora Difusión  
Lun 4 de sep  
Niña sube porfa con el abogado  
15:50  
Voy Lic 16:00  
Usted no sabe algo de eso? 16:18  
Comoo d2e (sic) que 16:18  
Que paso (sic) 16:18  
Estaba en reunión 16:19  
Por instrucciones del ingeniero me  
Pidieron renunciar a mi plaza 16:19

<sup>21</sup> Substituido por el Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH). Y éste, substituido a la fecha, por la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

Y me mandaron mensaje qué (sic) subieras 16:19  
Ya tenían todo listo 16:19  
Peeam3 (sic) me llamaron 16:19  
Ok lic 16:19  
Mensaje de voz 17:53  
Si lic 17:53  
Lic estoy preocupada (2 emoticones) 18:31  
No nena 18:50  
Es así como te dijeron 18:50  
Gracias 18:50  
Mañana platicamos sale 18:50  
Oki lic 18:51  
Tranquila qué (sic) la beba todo reciente 18:52” (Fojas 38-39).

**10.- Oficio 932/2023** de fecha **10 de noviembre de 2023**, recibido el día 14 de los mismos, mediante el cual este organismo puso en conocimiento de **APR1**, Director General del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, el **escrito de réplica** de fecha **10 de octubre de 2023**, signado por **VD**; requiriéndole en ampliación de informe, lo siguiente:

*“**Primero.-** Gire sus apreciables instrucciones a quien corresponda a efecto de que informen a este organismo si realmente tenían conocimiento del embarazo de **VD**, **APR2** y **APR3**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico y Apoderado Legal, respectivamente, del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas; por otra parte **VD** manifiesta que su Jefa directa **SP6**, Directora de Difusión y Divulgación de la Ciencia y la Tecnología del ICTIECH, en tiempo y forma instruyó a **VD** informara sobre su embarazo al Jefe de Recursos Humanos, **SP1**; de ser así anexar todo tipo de documentos con que cuente para aclarar este punto; asimismo, manifiesta que su misma Jefa la hizo ir directamente a la puerta del Director General **APR1**, a informarle del embarazo y tener los cuidados como institución para ello, adaptando las responsabilidades de acuerdo a su cargo.*

***Segundo.-** En relación al **oficio ICTIECH/UAJ/032/2023**, la parte agraviada manifiesta que uno de los anexos que presenta como prueba viene incompleto, a conveniencia de la institución, siendo éste la incapacidad del Seguro Social; de ser cierto se solicita anexen la prueba completa y realicen explicación pormenorizada que motivó tal omisión.*

***Tercero.-** Referente al **oficio ICTIECH/UAJ/032/2023**, anexan el **memorándum ICTI/RH/0631/23** de fecha **27 de septiembre de 2023**, donde informan a este organismo que **VD** tiene categoría de Analista ‘H’ con un salario mensual neto de \$15,944.84 pesos; por lo que se requiere **informe pormenorizado del motivo por el cual presentaron una prueba apócrifa**. Por otra parte... **VD** manifiesta que fue dada de baja del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, bajo coerción y con un formato que utilizan en dicha institución como machote para tales*

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

efectos, **desde el día 18 de septiembre de 2023**, por lo que señala que a su lugar físico donde laboraba, bajó **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico, su Jefa inmediata **SP6**, y el Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo **SP2**, manifestándole que todo tenía consecuencias y que desde el día **15 de septiembre de 2023** ya no laboraba en dicho Instituto, por lo que debía retirarse; con anterioridad, el **12 de septiembre de 2023**, enviaron a un compañero de **VD** para decirle **que no se quejara de la situación por su seguridad y la de su bebé**, pero como no accedió, lo más que podían hacer por consideración del Director General, era darle 03 meses de sueldo pero no regresarle el trabajo, desgastándola, sabiendo que necesitaba el dinero y que lo aceptaría en lugar de irse a juicio. Lo anterior se contradice a lo expuesto en los oficios ICTIECH/UAJ/024/2023 e ICTIECH/UAJ/025/2023, donde, en el primero aceptaron la Medida Precautoria o Cautelar 007/2023 y en el segundo manifestaron implementar el total acceso a las garantías individuales que le asisten a la parte agraviada.

**Cuarto.-** Informe a este organismo... por qué el Instituto omitió rendir información verídica sobre la situación laboral de **VD**, dejándola en completo estado de indefensión, aunado al estado de gravidez en que se encontraba, puesto que se entiende que se trató de sorprender la buena fe de esta Comisión Estatal, en razón de que, en los oficios ICTIECH/UAJ/24/2023, ICTIECH/UAJ/25/2023 e ICTIECH/UAJ/32/2023, **no señalan la fecha de baja pese a la emisión de la Medida Precautoria o Cautelar a favor de la agraviada, contando ese Instituto con escrito de revocación de renuncia signado por la quejosa, mismo que contiene sello de recibido de fecha 11 de septiembre de 2023...** (Fojas 41-49).

13

**11.- Oficio ICTIECH/UAJ/0047/2023** de fecha **22 de noviembre de 2023**, mediante el cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del **ICTIECH**, informó a este organismo, en lo que interesa:

“... el suscrito y **APR3**, Apoderado Legal del **ICTIECH**, no tenía[mos] conocimiento del estado de gravidez de **VD**,<sup>22</sup> simplemente la quejosa se presentó a la Unidad Jurídica de manera voluntaria a presentar su renuncia con carácter de irrevocable...  
... el documento consistente en una **copia certificada de la incapacidad** de la parte agraviada de fecha **08 de septiembre de 2023**, recibida el **11 de septiembre de 2023** por el Área de Recursos Humanos<sup>23</sup>, consta de un día de incapacidad que no acredita que la parte agraviada se encuentra en estado de gravidez, motivo por el cual es la única incapacidad que se tiene en los archivos del Área de Recursos Humanos, tal como lo manifiesta dicha Área Administrativa... por lo tanto mi representado en ningún momento está siendo omiso en presentar las pruebas, misma que se anexan para probar mi dicho...”

<sup>22</sup> Al tratarse de un hecho notorio, se trata de un informe falso, incurriendo en desacato, en términos del artículo 63 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas.

<sup>23</sup> Párrafo 7.- La misma información ya había sido remitida en **Oficio ICTIECH/UAJ/032/2023** de fecha **27 de septiembre de 2023**, recibido el día **28** de los mismos, mediante el cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del **ICTIECH**, rindiera informe a este organismo.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

... mi representado en ningún momento presentó documentación apócrifa, por lo cual niego dicho señalamiento, toda vez que, en el sistema de nómina de los trabajadores de mi representado, **la hoy quejosa ostentaba (sic) la categoría tal y como fue manifestado en el oficio ICTIECH/UAJ/032/2023 y memorándum ICTI/RH/0631/23,** <sup>24</sup> a través del cual se dio a conocer al organismo de los derechos humanos la categoría y salario, por tal motivo bajo protesta de decir verdad, los hechos narrados son ciertos respecto al salario y la categoría, la cual nunca fue substituida.<sup>25</sup> Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en ningún momento personal de mi representado obligó, hostigó o amenazó a la parte quejosa, **así como tampoco le ofreció 03 meses de salario, toda vez que fue la propia quejosa quien renunció de manera voluntaria e irrevocable a la plaza que tenía,** por tal razón es claro y evidente que son subjetivas y engañosas las aseveraciones que pretende hacer valer la quejosa... en ningún momento se negó la información solicitada al organismo de los derechos humanos, en virtud de que no se tenía la referida información, toda vez que en esos días se encontraba personal de la Auditoría Superior y fue imposible poder enviar la fecha de baja de la hoy quejosa, tal y como se justificó en el momento procesal de esta queja... **mi representado siempre veló para que se respetaran las garantías individuales y laborales de la quejosa...** no omito manifestarle que en caso de existir inconformidad con la renuncia legalmente firmada y huellada por la hoy quejosa, deberá acudir al órgano jurisdiccional competente para conocer dicha controversia laboral.” (Fojas 53-55).

**12.- Oficio 270/2024** de fecha **10 de abril de 2024**, mediante el cual, invocando la tesis de rubro: “TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUELTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO”; <sup>26</sup> este organismo solicitó informe actualizado a **APRI**, Director General del ICTIECH, en los siguientes términos:

“**Primero.-** Se informe a este organismo sobre las acciones implementadas para la reincorporación al ICTIECH de **VD**, quien ostentaba la Categoría de Analista ‘H’; lo anterior derivado de la reunión de trabajo en las instalaciones de la Secretaría General de Gobierno, con la Coordinación de Asesores y la Unidad de Violencia de Género.

**Segundo.-** Informe a este organismo el estatus que guarda la plaza de Analista ‘H’ que ostentaba la agraviada **VD**, además del nombre completo de quien la ocupa actualmente”. (Fojas 57-63).

<sup>24</sup> Párrafo 7.2.- Al informar en fecha 27 de septiembre de 2023 y no aclarar que la quejosa “ostentaba” tal categoría en fecha anterior, por supuesto que **se trata de una información apócrifa, falsa o fingida, para inducir al error.**

<sup>25</sup> Pero si **VD** fue dada de baja en fecha **15 de septiembre de 2023**, tal información ya no se correspondía con la realidad, era falsa.

<sup>26</sup> Tesis III. 3°. T. 23 L (10ª). Gaceta del SJF. Libro 6, Mayo 2014, Tomo III, Pág. 2271. Reg. Digital 2006364.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**13.- Escrito de fecha 11 de abril de 2024**, mediante el cual **VD**, manifestó ante este organismo, en lo que interesa, lo siguiente:

*“Comparto la contestación que da el Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, en el Amparo Indirecto **AI** del Juzgado Sexto de Distrito de Amparo y Juicios Federales, en el que solicitó se me conteste por qué no atendieron mi solicitud de revocación de renuncia de fecha 08 de septiembre de 2023, dos semanas antes (sic) de que me dieran de baja... ellos niegan el abuso de autoridad (sic) respondiendo que fueron a mi casa y anexan fotografías pretendiendo engañar a la autoridad cuando el día 15 de octubre de 2023 (sic) que ellos dicen haber ido a mi casa, vi al hoy apoderado legal del ICTIECH **APR3**, en la reunión conciliatoria de la Secretaría de Gobierno, en Coordinación de Asesores, por lo que si hubiera querido notificarme o informarme... lo hubiera mencionado pero... ante ustedes negaron mi documento hasta que se dieron cuenta que no podían mentir porque yo contaba con el original sellado de recibido por ellos...”* (Fojas 65-71).

**14.- Oficio ICTIECH/UAJ/021/2024 de fecha 25 de abril de 2024**, a través del cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del ICTIECH, en lo que interesa, informó:

*“... me permito informarle que las acciones implementadas para la incorporación de la hoy quejosa, derivado a (sic) las reuniones de trabajo, este Instituto de buena fe solicitó informe mediante **memorándum ICTIECH/UAJ/227/2023** de fecha **06 de octubre de 2023**, a **SP1**, Jefe del Área de Recursos Humanos, quien informó mediante **memorándum ICTI/UAA/RH/0658/2023**, ‘que con fecha 02 de octubre de 2023 se realizó el trámite de solicitud de evaluación para ingreso del nuevo personal de la plaza que ocupaba **VD**, la cual sigue en proceso de validación por la Secretaría de Hacienda’ (sic); esto manifestado por la Secretaría de Hacienda mediante oficio **SH/CGRH/DEF/467/2023**... Por lo que respecta al estatus de la plaza de analista ‘H’ que ostentaba la gaviada **VD**, **me permito informar que se encuentra actualmente ocupada por A.**<sup>27</sup> No omito manifestarle que mi representado ICTIECH, tiene un Juicio Laboral N° **JL** en el Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral del Poder Judicial del Estado.”* (Fojas 72-73).

**15.- Oficio 286/2024 de fecha 16 de abril de 2024**, mediante el cual este organismo requirió al Juez Segundo Especializado en Materia Laboral Región Uno del Poder Judicial del Estado, copia certificada del expediente **JL**, además de que informara si existía acuerdo conciliatorio entre las partes y las condiciones del mismo. (Fojas 74-82).

**16.- Oficio PSECH/J2EMLT/588-B/2024**, de fecha **15 de mayo de 2024**, mediante el cual **SP9**, Jueza del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral Región Uno Tuxtla, del PJE, obsequió a este organismo fotocopia certificada del Juicio Ordinario Laboral **JL**,

<sup>27</sup> Le dieron su plaza a una persona del **sexo masculino**, de lo que se deduce discriminación de **VD** motivada por su género, independientemente de que no señalan si le correspondía esa plaza a **A**, por el tema de paridad de género.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

constante de 317 fojas útiles, **además informó que no existía ningún acuerdo conciliatorio entre las partes.** (Foja 83).

**16.1.- Escrito de demanda** de fecha **26 de septiembre de 2023**, con sello de recibido del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral el 27 de los mismos, mediante el cual **VD DEMANDÓ EN LA VÍA ORDINARIA LABORAL EL DESPIDO INJUSTIFICADO** de que fue objeto por el ICTIECH, manifestando que no estaba obligada a agotar la etapa de conciliación porque el despido injustificado se debió al **HOSTIGAMIENTO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN SUFRIDOS POR MOTIVO DE SU EMBARAZO**, reclamando diversas prestaciones. (Fojas 86-112).

**16.2.- Resumen Clínico** de fecha **09 de agosto de 2023**, suscrito por **C**, Médico y Obstetra, en el que refiere:

*“Se informa que la Sra. **VD** de 31 años es paciente de este consultorio con los siguientes diagnósticos: **Gesta 1+Embarazo de 23.3 sdg por USG<sup>28</sup> de primer trimestre.** Paciente acudió a consulta por presentar actividad uterina acompañada de dolor tipo obstétrico secundario a infección de vías urinarias. Refiere adecuados movimientos fetales, niega pérdidas transvaginales. Se inicia manejo uteroinhibidor remitiendo cuadro. Se deja manejo antibiótico y uteroinhibidor, en domicilio se recomienda reposo absoluto de al menos 5 días”.* (Foja 129).

**16.3.- Auto** de fecha **03 de octubre de 2023**, dictado en el expediente laboral **JL**, mediante el cual la Segunda Secretaria Instructora del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral, en lo que interesa, determinó:

*“1.- ... se requiere al actor que aclare si la cantidad monetaria que percibía como salario era diario o integrado, derivado de que, de la lectura de la misma se observa que la prestación marcada con el número VII y XVIII, manifiesta que percibía un salario diario y posteriormente un salario integrado y para el caso que elija la segunda opción, indique las percepciones que integran el mismo...*

*2.- Toda vez que la actora omitió anexar el original del certificado médico que acreditara el embarazo... **exhiba el original del certificado médico o del documento médico oficial que acredite que se encontraba embarazada al momento del despido**, o bien el original de la constancia o certificado del alumbramiento/nacimiento correspondiente... **dentro del término de TRES DÍAS, ACLARE, CORRIJA O REGULARICE**, su escrito de cuenta... **En el caso de no dar cumplimiento a lo ordenado, este Órgano Laboral, en su oportunidad resolverá en base al principio de realidad y de acuerdo a las constancias que obren en autos...**”* (Fojas 130-133).

**16.4.- Escrito** de fecha **24 de noviembre de 2023**, recibido el 27 de los mismos, mediante el cual **VD** amplió la demanda y ofreció pruebas supervinientes, entre ellas las documentales consistente en: a).- Pago por la cantidad de \$25,081.31 por intervención quirúrgica de cesárea; b).- Pago por la cantidad de \$2,000.00 por prueba

<sup>28</sup> Ultrasonido.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

de tamiz neonatal; y c).- Fotocopia del CERTIFICADO MÉDICO DE NACIMIENTO FOLIO 031267107 de fecha **16-11-2023**, de su menor hija **D.** (fojas 134-142).

**16.5.- Auto** de fecha **01 de diciembre de 2023**, dictado en el expediente laboral **JL**, mediante el cual la Segunda Secretaria Instructora del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral, en lo que interesa, determinó:

*“... **no ha lugar a tener por ampliado su escrito inicial de demanda**, en virtud que de la lectura del mismo, **no se observa que haga valer hechos novedosos, de los cuales la accionante no haya tenido conocimiento al presentar su demanda**; lo anterior en razón de que **desde el inicio de su demanda sabía de su estado de gravidez, por lo que pudo haber reclamado desde entonces el pago ad cautelam por concepto de la intervención quirúrgica de cesárea, y de la prueba de tamiz, para que en caso de que no se le reinscribiera en el IMSS, la parte patronal le cubriera esos gastos**; asimismo **no manifiesta bajo protesta de decir verdad que desconocía el monto que se le cubriría por esos conceptos...**” (Fojas 143-147).*

**16.6.- Escrito de desahogo de prevención** de fecha **10 de enero de 2024**, recibido el mismo día en el Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral, Región Uno Tuxtla; mediante el cual **VD**, en términos del Auto de fecha 03 de octubre de 2023, que se le notificara el 05 de enero de 2024; contestó en lo que interesa:

*“... a).- La suscrita percibía un salario diario de \$531.49 pesos.  
b).- Anexo atestado de nacimiento de mi menor hija, que quedó inscrita en fecha 09 de enero de 2024 en la Oficialía 03 del Registro Civil de Tuxtla Gutiérrez, Libro 1, Acta Número 25.” (Fojas 153-155).*

**16.7.- Auto** de fecha **16 de enero de 2024**, dictado en el expediente laboral **JL**, mediante el cual la Segunda Secretaria Instructora del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral, en lo que interesa, determinó:

*“... Respecto a la prevención de aclarar si la cantidad monetaria que percibía era diario o integrado, **se tiene por cumplida**, dándose esta autoridad por enterada de que percibía un salario diario de \$531.49 pesos.  
En cuanto a la prevención de exhibir original del certificado médico que acredite que se encontraba embarazada al momento del despido, **se tiene por cumplida** en razón de que anexó impresión del acta de nacimiento a nombre de la niña **D**, expedida por el Registro Civil, **con lo que se tiene por exceptuada la obligación de agotar la etapa prejudicial de conciliación, con fundamento en el artículo 685 Ter fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.**<sup>29</sup>*

<sup>29</sup> **Artículo 685 Ter.-** Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: **I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.**

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

De la lectura de la demanda se advierte que cumple los requisitos establecidos en los numerales 871 primer párrafo, inciso a), 872 y 873 de la Ley Federal del Trabajo; **SE ADMITE** la demanda laboral interpuesta en la vía ordinaria laboral por **VD**, en contra de la demandada denominada **INSTITUTO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DEL ESTADO DE CHIAPAS...** con domicilio para ser emplazado a juicio...

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, téngase a la parte actora ofreciendo las pruebas contenidas en el escrito inicial de demanda de 26 de septiembre de 2023, fojas 15 a 22, numerales I al XV.

En cuanto a la admisión, desechamiento y desahogo de las pruebas ofrecidas por la parte actora en su escrito de cuenta, se le dice que de conformidad con el artículo 873-E, inciso c), este juzgado **SE RESERVA** proveer el mismo, hasta el momento de la Audiencia Preliminar, en el entendido que, únicamente serán admitidas las que tengan relación con la litis y se desecharán las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, de conformidad con el artículo 873-F fracción V del citado ordenamiento...

... **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE** este acuerdo a las partes dentro de los **05 días hábiles**, de conformidad con los artículos 742 fracción I y 873-A de la Ley Federal del Trabajo... Procédase a **NOTIFICAR Y EMPLAZAR** a juicio al demandado... se le **REQUIERE A LA PARTE DEMANDADA**, para que dentro del plazo de **15 DÍAS HÁBILES** siguientes a la fecha de notificación... produzca su contestación por escrito... y de ser el caso reconvenga, **apercibido** para el caso de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso, a formular reconvenición...” (Fojas 156-158).

**16.8.- Diligencia de emplazamiento** a la demandada INSTITUTO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DEL ESTADO DE CHIAPAS, a las **13:22 horas** del día **22 de marzo de 2024**, del juicio ordinario laboral **JL**, presentado por **VD**; efectuada por el Actuario Judicial del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral Región Uno, a través de **APR3**, Apoderado Legal del citado Instituto. (Fojas 166-167).

**16.9.- Escrito** de fecha **13 de abril de 2024**, mediante el cual **VD** ofreció al Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral Región Uno, en el Juicio Ordinario Laboral **JL**, la **prueba superviniente** consistente en:

“**DOCUMENTAL PÚBLICA** consistente en **OFICIO ICTU/UAA/0725/2023** de fecha **16 de octubre de 2023**, suscrito por **SP2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo de la demandada, respecto del escrito de petición formulado por la actora el **08 de septiembre de 2023**, del que la suscrita tuvo conocimiento mediante **INFORME JUSTIFICADO** rendido por la demandada, por conducto de su representante legal en el Juicio de Amparo Indirecto **AI**, del Juzgado Sexto de Distrito de Amparo y Juicios Federales, el cual me fue notificado bajo protesta de decir verdad el pasado **10 de abril de 2024**, en atención al proveído de fecha 09 de abril de 2024...”

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**Motivo de la prueba.-** El oficio **ICTU/UAA/0725/2023** de fecha **16 de octubre de 2023**, mismo del que tuve conocimiento el pasado 10 de abril de 2024, mediante visto realizado en el Juicio de Amparo Indirecto **AI**, **reviste una confesional expresa y espontánea en el que la patronal acepta la baja realizada a la actora, baja que fue realizada cuando me encontraba en estado de gravidez y tenía una estabilidad reforzada en el empleo**, por lo que debe condenarse a la demandada al pago y cumplimiento de cada una de las prestaciones contenidas en la demanda principal.” (Fojas 171-172).

**16.10.- Informe Justificado** de fecha **08 de abril de 2024**, rendido por **APR3**, Apoderado Legal del ICTIECH en el Juicio de Amparo Indirecto **AI**, del Juzgado Sexto de Distrito de Amparo y Juicios Federales, en el que, en lo que interesa, manifestó:

**“... Primero.-** ... en virtud de que su **escrito de revocación (de renuncia)** de fecha **08 de septiembre del año 2023**, contempla derechos laborales... no es una información pública que tenga la obligación de contestar mi representado en un término de 20 días hábiles... y por propio derecho solicitó una revocación de renuncia cuando la hoy quejosa presentó y firmó la referida renuncia. Sin embargo es importante mencionar a esta autoridad que se realizó la debida contestación del oficio en tiempo y forma, **en virtud de que con fecha 16 de octubre de 2023, este Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, a través de su apoderado legal se constituyó en tiempo y forma en el domicilio que dijo tener la hoy quejosa... y al buscar en dos ocasiones el domicilio y tocar varias veces la puerta... no fue posible hacer la debida notificación, toda vez que los mismos vecinos manifestaron que no conocían a la persona con el nombre con el que se ostenta la hoy quejosa (sic).**

**Segundo.-** Aunado a lo anterior, se procedió a razonar el oficio **ICTU/UAA/0725/2023** de fecha **16 de octubre de 2023**, con el objeto de archivar y hacer constar el cumplimiento de la contestación del **escrito de fecha 08 de septiembre de 2023**, firmado por la hoy quejosa, por lo que en este acto anexo copia certificada del razonamiento del oficio **ICTU/UAA/0725/2023** de fecha **16 de octubre de 2023**, así como original del referido oficio de respuesta...” (Fojas 179-180).

**16.11.- Oficio ICTU/UAA/0725/2023** de fecha **16 de octubre de 2023**, mediante el cual el **SP2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo del ICTIECH, presuntamente informó a **VD** lo siguiente:

**“... en atención a su escrito de fecha 08 de septiembre de 2023, me permito comunicarle que, no es procedente la solicitud de revocación de su renuncia, toda vez que, se procedió a realizar la baja correspondiente ante la Secretaría de Hacienda, por tal razón al momento de causar baja de inmediato se contrata a otra persona debido a que la plaza de trabajo no puede quedar desocupada, en virtud de que se corre el riesgo que sea congelada...”** (Foja 181).

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**16.12.- Escrito de contestación de la demanda** en el Juicio Laboral JL, del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral Región Uno, de fecha **19 de abril de 2024**, recibido el mismo día, suscrito por **APR3**, Apoderado Legal del ICTIECH, en el que se niegan todas y cada una de las prestaciones reclamadas por **VD**, bajo el argumento general de que la actora “carece de acción y de derecho, toda vez que no existió despido alguno en la fecha que aduce ni en ninguna otra en contra de la hoy actora, sino que fue ella quien presentó su renuncia de manera voluntaria e irrevocable el día 15 de septiembre del año 2023, al puesto de Analista ‘H’, en consecuencia dejó de asistir a su centro de trabajo... aunado a que las funciones de VD se encontraban en el supuesto del artículo 9 de la Ley federal del Trabajo que a la letra dice:

**Artículo 9o.-** La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.” (Fojas 186-214).

**16.13.- Escrito de renuncia** que presuntamente **VD** suscribió voluntariamente el **15 de septiembre de 2023**, cuyo contenido literal es el siguiente:

**“C. APR1.**

Director General del Instituto de Ciencia,  
Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas.  
P r e s e n t e.

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, presento a Usted (sic) mi renuncia con carácter irrevocable a la plaza de confianza que actualmente ocupo, con categoría de Analista ‘H’, con clave de empleado 241190, del Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas, misma que surtirá efecto a partir de esta fecha, por lo tanto doy por terminada voluntariamente mi relación de trabajo que hasta la fecha me vinculó con este instituto.

Hago constar que no se me adeuda cantidad alguna por salarios devengados, por horas extras que hubiere llegado a trabajar, días de descanso obligatorios, aguinaldo, vacaciones, primas de vacaciones y de antigüedad, ni de ningún otro concepto legal o contractual; de igual forma manifiesto **que no sufro de incapacidad alguna que provenga de enfermedad profesional o accidente de trabajo, otorgando el finiquito más amplio y eficaz que en derecho proceda.**

Asimismo, ratifico la firma que se encuentra al calce del presente documento, la reconozco como mía, ya que es la que utilizo en todos mis actos públicos y privados, agregando que la determinación de renunciar, es de manera voluntaria sin que medie alguno de los vicios del consentimiento.

Finalmente agradezco las facilidades otorgadas para el desempeño de mis actividades laborales.

Atentamente

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

VD.” (Foja 220).

**16.14.- Auto** de fecha **19 de abril de 2024**, dictado en el expediente laboral **JL**, mediante el cual la Segunda Secretaria Instructora del Juzgado Segundo Especializado en Materia Laboral, en lo que interesa, determinó:

“... Primeramente, respecto al escrito signado por **VD**, mediante el cual ofrece **prueba superviniente**, en cuanto a la admisión, desechamiento y desahogo de la misma, se le dice que de conformidad con el artículo 873-E, inciso c), este Juzgado **SE RESERVA proveer**, hasta el momento de la Audiencia Preliminar, en el entendido que, únicamente serán admitidas las que tengan relación con la litis y se desecharán las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, de conformidad con el artículo 873-F fracción V del citado ordenamiento; asimismo, con fundamento en el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo, **dese vista con copia cotejada de dicho escrito y pruebas a la demandada, para que manifieste lo que a su derecho e interés convenga y en su caso formule las objeciones correspondientes.**

En cuanto al escrito de contestación de demanda y anexos, a que se refiere la razón que antecede, signado por **APR3**, con el que... ofrece pruebas, señala domicilio para oír y recibir notificaciones y nombra autorizados en términos del artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, es de reconocerse a **APR2 y APR3**, como apoderados legales de la demandada **ICTIECH**, con el cúmulo de facultades inherentes al cargo que les otorga el poder general... **En cuanto a los CC... se les tiene como autorizados únicamente para oír y recibir notificaciones.**

Ahora bien, con fundamento en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo... **SE LE TIENE POR CONTESTADA EN TIEMPO Y FORMA LA DEMANDA INSTAURADA**, que se plantea en los términos de su escrito de cuenta... téngase a la parte demandada ofreciendo las probanzas en términos de su escrito de contestación de demanda. Al respecto, de conformidad con el artículo 873-F inciso c) de la Ley Federal del Trabajo, se reserva proveer sobre la admisión y desahogo de las pruebas indicadas, hasta el momento de la Audiencia Preliminar, en el entendido que, de conformidad con el artículo 873-F fracción V del citado ordenamiento, únicamente serán admitidas las que tengan relación con la litis y se desecharán las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los derechos controvertidos. Asimismo, se hace constar que la demandada realiza objeciones a las pruebas de la parte actora, que se estudiarán en el momento procesal oportuno. En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 873-B de la ley de la materia, **dese vista a la parte actora** del contenido del presente proveído, **así como córrase traslado con copia cotejada del escrito de contestación de demanda y anexos**, para que dentro del término de **08 DÍAS HÁBILES** siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación del presente acuerdo, objete las pruebas de su contraparte, **FORMULE RÉPLICA** y en su caso ofrezca pruebas en relación a las objeciones y réplicas realizadas, acompañando las copias de traslado correspondientes; y para el caso de que ofrezca pruebas, deberá también adjuntar copias de la misma...” (Fojas 389-390).

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**III.- SITUACIÓN JURÍDICA.**

**17.-** El día **08 de septiembre de 2023**, este organismo **radicó** el expediente de queja **CEDH/431/2023**, al comparecer a las **13:35 horas**, la señora **VD**, de 31 años de edad y **07 meses de embarazo**, quien interpuso queja en contra del Instituto de Ciencia, Tecnológica e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH), ya que en fecha **04 de septiembre de 2023**, aproximadamente a las **03:57** de la tarde, le solicitaron que acudieran ante el Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico, **APR2**; ingresó a la citada oficina donde también se encontraba **APR3**, Apoderado Legal del citado Instituto; el Jefe de la Unidad Jurídica le comunicó que por instrucciones del Director General del ICTIECH, le solicitaba la renuncia voluntaria de la plaza que ostentaba, “Analista H”, por ser considerada de rango medio alto, y que por su estado de embarazo, no iba a poder realizar otras funciones, y debía aceptar una plaza de rango bajo, si quería tener un embarazo tranquilo y poder gozar de los beneficios de incapacidad, cuando llegara el momento. Asimismo, le manifestó que querían se realizara la renuncia desde el 30 de agosto, pero le daban la oportunidad que se hiciera válida hasta el **15 de septiembre de 2023**; le pusieron a la vista el documento para que firmara, si quería tener su trabajo con una plaza menor; asimismo, el Jefe de la Unidad le manifestó que si no firmaba le iban a rescindir (sic) su plaza de confianza; **se sintió intimidada y firmó dicho documento en contra de su voluntad**. Por lo que acudía a este organismo, ya que la estaban discriminando por su situación de embarazo<sup>30</sup>, por lo que solicitaba la investigación de la actuación de dichos servidores públicos y no se le afectara su situación laboral, ya que tenía 7 meses de embarazo, -y- derivado de lo sucedido tuvo que acudir al Seguro Social por un tema de preeclampsia.” (Fojas 1-3).

**18.-** En **Oficio 0700/2023-G** de fecha **11 de septiembre de 2023**, recibido a las **15:42 horas**, este organismo emitió la Medida Precautoria o Cautelar **MPC/007/2023**, al Director General del ICTIECH, para efectos de hacer **CESAR todo acto de hostigamiento laboral y discriminación en contra de VD**; se evitaran represalias en su contra, brindándole **UN TRATO DIGNO y DECOROSO** en su entorno laboral, impidiendo la posible violación de derechos humanos de difícil o imposible reparación.” (Fojas 12-13).

**19.-** En **oficio ICTIECH/UAJ/024/2023** de fecha **12 de septiembre de 2023**, **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del entonces **ICTIECH**, en lo que interesa, informó: “... *mi representado en ningún momento ha hostigado laboralmente, ni mucho menos discriminado a la hoy quejosa*,<sup>31</sup> ... **mi representada velará por los derechos de la hoy quejosa, sin que existan actos de hostigamiento laboral y discriminación en su contra**. (Foja 14).

<sup>30</sup> Doble discriminación, por el hecho de ser mujer y su estado vulnerable de embarazo. Además de violencia psicológica y violencia económica.

<sup>31</sup> Niega, pero no prueba su negativa, a pesar de ser autoridad garante de los derechos humanos a favor de **VD**, conforme al artículo 1º constitucional.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**20.-** En oficio ICTIECH/UAJ/025/2023 de fecha **18 de septiembre de 2023, APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del entonces ICTIECH, en lo que interesa, manifestó: “... en atención al oficio **0700/2023-G**, de fecha **11 de septiembre de 2023**, a través del cual solicita se adopten **medidas precautorias o cautelares** que conduzcan a cesar todo acto de hostigamiento laboral y discriminación en contra de **VD**. Al respecto me permito informar a esa Comisión Estatal de los Derechos Humanos, que mi representado el ICTIECH, **realizó las acciones necesarias apegadas a derecho, implementando el total acceso a las garantías individuales que le asisten en el trabajo profesional a VD,**<sup>32</sup> **tal y como siempre mi representado ha velado por el bienestar de sus colaboradores (sic).**” (Foja 15).

**21.-** En Informe circunstanciado de hechos de fecha **25 de septiembre de 2023, APR2 y APR3**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico y Apoderado Legal, respectivamente, del entonces ICTIECH, negaron los actos constitutivos de la queja, manifestando que desconocían el estado de gravidez en que se encontraba **VD**, ya que al momento de la presentación de la renuncia no había documento alguno que comprobara su estado de gravidez ante la Unidad de Apoyo Jurídico o ante la Unidad de Apoyo Administrativo;<sup>33</sup> que la única participación que tuvieron fue recibirla en sus oficinas el día 04 de septiembre de 2023, pero en ningún momento se le coaccionó;<sup>34</sup> que no existe prueba, ni fundamento ni motivo por el que pretendieran violentar los derechos de la hoy quejosa.<sup>35</sup> (Fojas 19-20).

**22.-** En memorándum ICTI/RH/0631/23 de fecha **27 de septiembre de 2023, SP1**, Jefe del Área de Recursos Humanos del ICTIECH, le informó a **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del mismo Instituto, que **VD**, con Categoría: Analista “H”, salario mensual neto: \$15,944.84, anexando copia del certificado de incapacidad Serie y Folio UL337777 emitido por el IMSS (Por el día 08-09-2023) y copia del alta del trabajador del mismo Instituto (A partir del **01-01-2019**).<sup>36</sup> (Fojas 21-23).

**23.-** En oficio ICTIECH/UAJ/030/2023 de fecha **22 de septiembre de 2023, APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del entonces ICTIECH, remitió a **SP2**, Presidente del Comité

<sup>32</sup> No explica cómo implementaría la Medida Precautoria o Cautelar para hacer cesar los actos violatorios en agravio de **VD**. “Se trata de una **falacia de presuposición**. En las argumentaciones falaces de este tipo las premisas pueden ser, en efecto, relevantes para la conclusión extraída, pero esa relevancia probablemente se deriva, de la suposición tácita de algo a lo que no se ha dado soporte, y que incluso, puede ser insostenible. La presuposición a menudo puede pasar desapercibida. Por lo tanto, para sacar a la luz esta falacia, comúnmente es suficiente con llamar la atención hacia la presuposición o supuesto clandestino, y a lo dudoso en éste o a su falsedad.” [Consultable en [www.filosoficas.unam.mx](http://www.filosoficas.unam.mx)]

<sup>33</sup> Pero el sentido común nos indica que el séptimo mes de embarazo es un hecho notorio en el cuerpo de la madre, por lo que, implícitamente confiesan los hechos.

<sup>34</sup> Confesión implícita de los hechos, al admitir haberla recibido en sus oficinas en esa fecha 04-09-2023.

<sup>35</sup> No de motu proprio, pero sí por órdenes de su superior jerárquico **APR1**, como lo refiere **VD**; afirmación no controvertida por la responsable.

<sup>36</sup> Información inexacta porque en fecha **15 de septiembre de 2023, VD** ya había sido dada de baja, por lo que ya no tenía tales percepciones; además de que este organismo había requerido tal información en fecha 11 de septiembre de 2023.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

de Ética y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo del mismo Instituto, <sup>37</sup> el oficio G/ST/AC/003665/2023 de fecha 19 de septiembre de 2023, del que se desprende la solicitud de **VD** con folio 006199-23, **quien alude discriminación a su persona; para su atención de acuerdo al ámbito de las facultades y posibilidades técnicas de ese organismo, en términos de la actuación del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, para la atención correspondiente.** (Foja 24).

**24.- En Acta circunstanciada de fecha 09 de octubre de 2023,** una Visitadora Adjunta de este organismo, en lo que interesa hizo constar que:

“... a las **11:00 horas...** me constituí en la sala de juntas de la Coordinación de Asesores -del Gobierno del Estado-... debido a la problemática que presentó **VD**, quien manifestó que al estar en estado de gravidez con 07 meses de embarazo, fue obligada a firmar su renuncia por instrucciones de **APR1**, Director General del ICTIECH; posteriormente... presentó **escrito de revocación de renuncia**<sup>38</sup>, sin que hubiera habido reconsideración por parte del ICTIECH, -violentándole el derecho a la seguridad social- al quitarle el Seguro Social... **APR3**, Apoderado Legal del ICTIECH, manifestó que al encontrarse el Instituto en auditoría por la Auditoría Superior del Estado (ASE), no tenían a la mano la documentación que ingresaba por oficialía de partes, **por lo que se traspapeló el escrito de revocación de renuncia, asimismo, desconocían el estado de gravidez de la quejosa; sin embargo, no podían hacer nada para reincorporarla, toda vez que la plaza que ostentaba VD, de analista “H”, había sido otorgada a otra persona; por lo que su Director General, APR1, le proponía a la quejosa 3 meses de liquidación...** <sup>39</sup> La quejosa **VD** expresó que no estaba de acuerdo con dicha propuesta, en virtud de que cometieron una injusticia con ella **sólo por el hecho de estar embarazada.** Seguidamente la Visitadora Adjunta le hizo saber a **APR3**, Apoderado Legal del ICTIECH, que independientemente de haber hecho caso omiso al **escrito de revocación de renuncia presentado el 11 de septiembre de 2023,** ya tenían conocimiento de los hechos violatorios por medio de la Medida Precautoria emitida por este organismo; a lo cual **APR3** respondió que **cometieron un error al darle de baja, por lo que el Instituto se comprometía a que en el mes de marzo de 2024, harían las gestiones necesarias ante la Secretaría de Hacienda a fin de subsanar el hecho -violatorio- agravado, tal vez no con la misma plaza pero sí buscarán el mismo sueldo de \$15,000.00 pesos, por lo que informaría a este organismo en el mes de abril el resultado de las gestiones.**”<sup>40</sup> (Fojas 28-29).

**25.- En escrito de fecha 10 de octubre de 2023, VD,** al ejercer el derecho de réplica, respecto al informe rendido por la autoridad presunta responsable, en lo que interesa, manifestó:

<sup>37</sup> Y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo. ¿Conflicto de Interés? ¿Y el Comisario Público, Órgano de Control Interno?

<sup>38</sup> **Escrito de fecha 08 de septiembre de 2023 recibido el 11-09-2023.**

<sup>39</sup> Evidencia de la veracidad del dicho de la quejosa en su queja inicial.

<sup>40</sup> Confesión expresa de los hechos violatorios. Jamás informaron a este organismo que hubieran subsanado los hechos violatorios cometidos en contra de **VD**.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

*“1.- Primero, es totalmente falso y se niega que la autoridad responsable no tuviera conocimiento de mi estado de gravidez; resulta una burla que con 08 meses de embarazo mi jefa directa me hubiera hecho ir a informarlo al Jefe de Recursos Humanos **SP1...** y al Director General **APR1...***

*Segundo, tal cual viene en mi carnet del Seguro Social, mis citas eran en la tarde para cumplir siempre con mis responsabilidades laborales; recurrí a todas mi citas, siendo la de fecha 08 de septiembre, 04 días después del **acto de hostigamiento, violencia de género, discriminación, abuso de autoridad <sup>41</sup>y amenazas**, en el que hacen firmar mi renuncia... el Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico **APR2**, y el Apoderado Legal del Instituto **APR3**, en contubernio con el Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo **SP2**, además de ser el Presidente del Comité de Ética, **lo que demuestra el estado de indefensión en que nos encontramos los trabajadores**, pues es quien firma el documento para contestar la Medida Precautoria que solicita la CEDH el **11 de septiembre** y que informan **hasta el día 28 de septiembre**; el día lunes 11 de septiembre de 2023 entregué un documento de incapacidad, el cual anexó el Instituto de Ciencias de manera incompleta, como cualquier incapacidad de enfermedad general, lo cual es falso, **dado que omitieron anexar la parte en que me envían a urgencias de ginecología del IMSS 05 de Mayo.***

*Tercero... con fecha **08 de septiembre de 2023** emití **escrito** que por instrucción del Director General no me quisieron recibir en oficialía de partes, hasta el día **11 de septiembre...** en el cual expreso **mi firme voluntad de revocar y dejar sin efectos toda renuncia que contenga mi firma y huellas, puesto que la misma fue realizada en contra de mi voluntad y bajo amenazas de poner en riesgo mi estado de gravidez...** debieron investigar las condiciones de la renuncia obligatoria... antes de realizar mi baja, llamar a mi jefa inmediata **SP6**, investigar a la Unidad de Apoyo Jurídico y pedir informe al Seguro Social; sin embargo, pasaron por encima de mis derechos humanos y garantías, violando mi derecho a la seguridad social, -mi derecho- de maternidad, **ejerciendo violencia de género** al darme de baja en el Seguro Social y **sacarme de la nómina el día 15 de septiembre de 2023...** **la CEDH emitió una serie de medidas y recomendaciones antes de la fecha del despido, por lo que el Instituto al aceptar las medidas mintió a la CEDH y procedió a mi despido injustificado**, toda vez que el escrito de renuncia que se me obligó a firmar con violencia **transgredió mi derecho humano de estabilidad reforzada en el empleo, siendo inverosímil que hubiera querido renunciar estando embarazada...***

*2.- Continuando con los documentos que anexa -al informe la responsable-, le presentan informe de la plaza -a la CEDH- y el Instituto de Ciencias pone la siguiente oración: **que actualmente ostenta...** seguido de que deberían ellos acreditarlo y contestar si contaba en esos momentos con los derechos que me otorgaba la Ley*

<sup>41</sup> Más bien abuso de funciones en términos del artículo 57 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

*Federal del Trabajo.*<sup>42</sup> Anexan documentación del área de Recursos Humanos donde ponen mi nombre, cargo, categoría y salario al **27 de septiembre de 2023**,<sup>43</sup> mintiendo sobre los hechos y burlándose de su recomendación -Medida Precautoria o Cautelar- **omitiendo mostrar el informe del IMSS sobre mi estado de gravidez que ellos en calidad de patrón debían exhibir**, y lo más importante, omiten mostrarle a la CEDH el escrito de ‘renuncia’, puesto que es un machote que utilizan para darle de baja a cualquier persona adscrita a la dependencia, no es un escrito voluntario, **y fue elaborado con alevosía, ventaja y dolo.**

**3.-** Respecto al **oficio ICTIECH/UAJ/030/2023**, de fecha **22 de septiembre de 2023**,<sup>44</sup> el día **18 de septiembre de 2023** a las **12:00** del día, bajó a mi lugar el Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico **APR2**, la que era mi Jefa inmediata **SP6**, Directora de Difusión y Divulgación de la Ciencia y la Tecnología del ICTIECH, y **SP2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo del ICTIECH; pidiéndole a mi compañera que nos dejaran solos, **entraron para decirme que todo tenía consecuencias y que desde el día 15 de septiembre de 2023 ya no laboraba para el Instituto por lo que debía retirarme**; le comento a esa CEDH que el día **12 de septiembre de 2023**, a través de un compañero de trabajo enviaron el mensaje para que hablara conmigo y **no me quejara de la situación por mi seguridad y la del bebé**, pero **como no accedí** lo más que podían hacer, por consideración del Director General, era darme **03 meses de sueldo**, pero **no regresarme mi trabajo**, que eran instrucciones, **que sabían que estaba embarazada y que necesitaba el dinero, que lo aceptara, porque irme a juicio era desgastante y tardado**. Todo lo anterior sola, en estado de indefensión, así fue como me despidieron del Instituto el día 18 de septiembre de 2023, pero ellos de manera dolosa y con engaños, le informaron a la CEDH que atendieron el escrito (sic) que envió la Secretaría Técnica del Gobernador, pidieron apoyo al Comité de Ética de la dependencia para ver mi caso, mismo que ellos turnaron un día después de haberme despedido, y el Presidente del Comité de Ética **SP2**, es el Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, mismo que bajó el día 18 de septiembre de 2023 a despedirme.

**4.-** Respecto al **oficio ASE/OAD/186/2023** de fecha **08 de septiembre de 2023**<sup>45</sup>(de la Auditoría Superior del Estado) que le anexan a la CEDH para exculpar la falta de acción ante mi asunto por encontrarse en auditoría y la falta de tiempo para responderles y entregarles mi expediente laboral, si se lee con atención, la auditoría que les solicitan **es por un programa específico, no por la nómina del Instituto o del personal**. Aunado a esto, si estaban ocupados en auditoría, lo ideal era congelar mi plaza, no despedirme e inmediatamente hacerse del tiempo para contratar a alguien más como si ya tuvieran todo preparado.

Hago de su conocimiento que la Secretaría Técnica del Gobernador turnó mi queja ciudadana del día 18 de septiembre de 2023, a la Secretaría de la Honestidad y

<sup>42</sup> Párrafo 7.

<sup>43</sup> Ya había sido dada de baja desde el 15 de septiembre de 2023.

<sup>44</sup> Párrafo 7.3.

<sup>45</sup> Párrafo 7.4.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

Función Pública, el 21 de septiembre de 2023, para que se le diera puntual seguimiento por los posibles actos de abuso de autoridad y omisiones al correcto ejercicio de sus funciones de que los servidores públicos mencionados fueren responsables; **por ello, el día 04 de octubre de 2023, me notificaron que, en relación al Expediente Administrativo EA, lo turnaron al Contralor SP8, Contralor para el Sector Educativo y Tecnológico de la Secretaría de la Honestidad y Función Pública;** a quien le encargaron actuación imparcial y conforme a derecho para hacer la investigación correspondiente...

... el día lunes 09 de octubre de 2023 -en la sala de juntas de la Coordinación de Asesores del Gobierno del Estado- como defensora de los derechos humanos<sup>46</sup> tuvo a bien acompañarme y estar presente para atestiguar como se presentaron **APR2 y APR3, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico y Apoderado Legal, respectivamente, del ICTIECH.** El Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico no quiso pasar a la reunión, enviando al Apoderado Legal, **quien en nombre del Director General aceptó que no se respetaron mis derechos laborales, que ignoraron mi escrito del día 08 de septiembre de 2023, recibido por la dependencia que representa con sello del día 11 de septiembre de 2023, y que para enmendar su omisión (sic) el director general estaba de acuerdo en reinstalarme con el mismo cargo y categoría, pero que lamentablemente ya estaba ocupada la plaza y que dependía de la Secretaría de Hacienda dejarla libre para hacer las gestiones de reinstalarme.**

**Ante esta situación me siento revictimizada, doblemente burlada, violentada psicológica y emocionalmente, tengo 08 meses de embarazo, estando a un mes y semanas de dar a luz, me dejaron sin mi sueldo, mi estabilidad para subsistir, me dejaron sin seguro social, sin la posibilidad de atender la salud de mi bebé, dañaron mi salud física y de embarazo, y de manera dolosa hacen una promesa que no pueden cumplir...**” (Fojas 30-34).

27

**26.-** Por escrito de fecha **08 de septiembre de 2023**, con sello de recibido de fecha **11 de septiembre de 2023**, VD hizo valer **revocación de renuncia** ante **APR1**, Director General del ICTIECH, antes de que se le diera de baja en fecha **15 de septiembre de 2023**, sin que hubiera recaído acuerdo alguno debidamente fundado y motivado. (Foja 35).

**27.-** En **Constancia de Vigencia de Derechos** del IMSS de fecha **23-09-2023**, se refiere que **VD**, cuyo patrón lo era el Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Chiapas<sup>47</sup>, **fue dada de baja el 15-09-2023.** (Foja 36).

**28.-** En **oficio ICTIECH/UAJ/0047/2023** de fecha **22 de noviembre de 2023**, **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del **ICTIECH**, informó a este organismo, en lo que interesa:

<sup>46</sup> Se refiere a la Visitadora Adjunta integradora del expediente de queja.

<sup>47</sup> Sustituido por el Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas. Y éste sustituido por la **Agencia Digital Tecnológica del Estado.**

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

“... el suscrito y **APR3**, Apoderado Legal del ICTIECH, no tenía[mos] conocimiento del estado de gravidez de **VD**,<sup>48</sup> simplemente la quejosa se presentó a la Unidad Jurídica de manera voluntaria a presentar su renuncia con carácter de irrevocable...  
... el documento consistente en una **copia certificada de la incapacidad** de la parte agraviada de fecha **08 de septiembre de 2023**, recibida el **11 de septiembre de 2023** por el Área de Recursos Humanos<sup>49</sup>, consta de un día de incapacidad que no acredita que la parte agraviada se encuentra en estado de gravidez...

... mi representado en ningún momento presentó documentación apócrifa, por lo cual niego dicho señalamiento, toda vez que, en el sistema de nómina de los trabajadores de mi representado, **la hoy quejosa ostentaba (sic) la categoría tal y como fue manifestado en el oficio ICTIECH/UAJ/032/2023 y memorándum ICTI/RH/0631/23**,<sup>50</sup> a través del cual se dio a conocer al organismo de los derechos humanos la categoría y salario, por tal motivo bajo protesta de decir verdad, los hechos narrados son ciertos respecto al salario y la categoría, la cual nunca fue substituida.<sup>51</sup> Aunado a lo anterior, es importante mencionar que en ningún momento personal de mi representado obligó, hostigó o amenazó a la parte quejosa, **así como tampoco le ofreció 03 meses de salario, toda vez que fue la propia quejosa quien renunció de manera voluntaria e irrevocable a la plaza que tenía**, por tal razón es claro y evidente que son subjetivas y engañosas las aseveraciones que pretende hacer valer la quejosa... en ningún momento se negó la información solicitada al organismo de los derechos humanos, en virtud de que no se tenía la referida información, toda vez que en esos días se encontraba personal de la Auditoría Superior y fue imposible poder enviar la fecha de baja de la hoy quejosa, tal y como se justificó en el momento procesal de esta queja... **mi representado siempre veló para que se respetaran las garantías individuales y laborales de la quejosa...** no omito manifestarle que en caso de existir inconformidad con la renuncia legalmente firmada y huellada por la hoy quejosa, deberá acudir al órgano jurisdiccional competente para conocer dicha controversia laboral.” (Fojas 53-55).

#### IV.- OBSERVACIONES.

**29.-** En términos de lo dispuesto por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos es competente para conocer de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa

<sup>48</sup> Al tratarse de un hecho notorio, se trata de un informe falso, en términos del artículo 63 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas.

<sup>49</sup> Párrafo7.- La misma información ya había sido remitida en **Oficio ICTIECH/UAJ/032/2023** de fecha **27 de septiembre de 2023**, recibido el día **28** de los mismos, mediante el cual **APR2**, Jefe de la Unidad de Apoyo Jurídico del ICTIECH, rindiera informe a este organismo.

<sup>50</sup> Párrafo7.2. Al informar en fecha 27 de septiembre de 2023 y no aclarar que la quejosa ostentaba tal categoría en fecha anterior, por supuesto que **se trata de una información apócrifa, falsa o fingida**.

<sup>51</sup> Pero si **VD** fue dada de baja en fecha **15 de septiembre de 2023**, tal información ya no se correspondía con la realidad, era falsa.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

que vulneren derechos humanos, cometidos por cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal.

**30.-** Después de la reforma constitucional publicada en el DOF<sup>52</sup> el 10 de junio de 2011, la historia de la defensa de los derechos humanos laborales en México agregó a su trayectoria un avance importante: la posibilidad de que los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) en el país conozcan e investiguen quejas de violaciones a derechos humanos en materia laboral en el ámbito administrativo. Aquellas que no sean de orden jurisdiccional, podrán ser materia de recomendaciones a las autoridades públicas por parte de las comisiones de derechos humanos. Con esta trascendente facultad que se otorga a los OPDH, se consolida un mecanismo más de exigibilidad de los derechos humanos laborales que permite un ejercicio más pleno de éstos. Con ello, las personas en nuestro país cuentan con más instrumentos jurídicos para hacer valer un derecho humano directamente relacionado con la dimensión de su dignidad: el derecho al trabajo y todos los derechos vinculados a este derecho fundamental.<sup>53</sup>

**31.-** Por otra parte, la reforma en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011 tiene diversas implicaciones, entre ellas: a).- Todas las personas gozarán de los derechos humanos contenidos en esa Constitución, pero también en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. De esta manera, los derechos humanos laborales pueden ser maximizados, tanto en su concepción como en su interpretación y aplicación; b).- La ampliación de competencias de las comisiones de derechos humanos para conocer de quejas o actos de naturaleza laboral en el ámbito administrativo; c).- La reforma se convierte en una forma más de volver exigibles los derechos humanos de naturaleza social, como el derecho al trabajo. Se trata de la instrumentación de garantías para que, en caso de actos violatorios de derechos humanos laborales, se cuente con mecanismos institucionales (no jurisdiccionales) para exigir su cumplimiento y observancia.<sup>54</sup>

**32.-** Como complemento de lo anterior, de conformidad con el artículo 1º de la CPEUM, tercer párrafo, “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.”

**33.-** En ese mismo orden de ideas, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos considera que toda conducta violatoria de derechos humanos debe investigarse y sancionarse de manera proporcional a las acciones u omisiones de los servidores públicos responsables, a las circunstancias en que ocurrieron los hechos violatorios y a la gravedad de las mismas. Al respecto, importa enfatizar que nadie debe evadir la responsabilidad administrativa y/o penal cuando se acredite que cometió violaciones a derechos humanos.<sup>55</sup> Adicionalmente, tratándose de hechos en los que haya

<sup>52</sup> Diario Oficial de la Federación.

<sup>53</sup> Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Derechos Humanos Laborales. CDHDF, Primera Edición 2013, Pág. 11.

<sup>54</sup> Ídem. Pág. 42.

<sup>55</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Recomendación 7/2019*, párr. 45; *Recomendación 46/2019*, párr. 46

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

intervenido más de un servidor público, debe investigarse el grado de participación de cada uno, con el fin de determinar el alcance de su autoría material e intelectual, así como la cadena de mando correspondiente.<sup>56</sup>

**34.-** Con base en el parámetro de control de regularidad constitucional, este organismo protector procederá a realizar el análisis lógico jurídico al conjunto de evidencias que integran el expediente de queja **CEDH/431/2023**, con el fin de determinar las **violaciones al derecho a la salud; derecho a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad; derecho a la protección de la maternidad; derecho a la estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas; derecho a la protección de la maternidad en el trabajo; derecho a la igualdad, seguridad jurídica y legalidad, y no discriminación laboral por motivo de género; derecho a no ser objeto de violencia económica y psicológica; en agravio de VD.**

**A.- DERECHO A LA SALUD, COMPRENDE EL DERECHO A LA VIDA E INTEGRIDAD PERSONAL, CON ESPECIAL ÉNFASIS Y ENFOQUE EN EL INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑA, NIÑO Y ADOLESCENTE.**

**35.-** La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), ha reiterado que el derecho a la vida es un derecho humano fundamental cuyo goce pleno constituye una condición para el ejercicio de todos los demás derechos. La integridad personal es esencial para el disfrute de la vida humana. A su vez, los derechos a la vida y a la integridad personal se hallan directa e inmediatamente vinculados con la atención de la salud humana. Asimismo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social, e indica que la salud es un bien público (artículo 10). La Corte ha manifestado que los Estados son responsables de regular y fiscalizar la prestación de los servicios de salud para lograr una efectiva protección de los derechos a la vida y a la integridad personal; para lo que se requiere de la formación y aplicación efectiva de un orden normativo que respete y garantice plenamente el ejercicio de los derechos, y la supervisión eficaz y constante de la prestación de los servicios de salud de los que dependen la vida y la integridad de las personas.<sup>57</sup>

**36.-** Por otro lado, la Convención Americana reconoce expresamente el derecho a la integridad personal, física y psíquica, cuya infracción "es una clase de violación que tiene diversas connotaciones de grado y (...) cuyas **secuelas físicas y psíquicas** varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta". La Corte ha establecido que la integridad personal se halla directa e inmediatamente vinculada con la atención a la salud humana, y que la falta de atención médica adecuada puede conllevar la vulneración del artículo 5.1 de la Convención. En este sentido, la Corte ha sostenido que la protección del derecho a la integridad personal supone

<sup>56</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Recomendación 7/2019*, párr. 46; *Recomendación 46/2019*, párr. 47

<sup>57</sup> Corte IDH, Caso Albán Cornejo y otros Vs. Ecuador. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de noviembre de 2007. Serie C No.171. Párrafo 117.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

la regulación de los servicios de salud en el ámbito interno, así como la implementación de una serie de mecanismos tendientes a tutelar la efectividad de dicha regulación.<sup>58</sup>

37.- Bajo esa tesis, la Corte IDH, ha señalado que la salud debe entenderse como “una garantía fundamental e indispensable para el ejercicio de los derechos a la vida e integridad personal, lo cual implica obligaciones para los Estados de **adoptar disposiciones de derecho interno, incluyendo prácticas adecuadas, para velar por el acceso igualitario a la protección reforzada durante el embarazo y al derecho a la protección de la maternidad en el trabajo** (...), así como por la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y **calidad** de tales derechos”.<sup>59</sup>

38.- Por su parte, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, precisa que el derecho a la protección de la salud posee una naturaleza bidimensional ya que, por un lado, se halla la dimensión individual y, por otra parte, se proyecta la social. En este sentido, con relación al presente caso resulta atinente invocar el siguiente criterio jurisprudencial:

**“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 de la protección de 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 procurar 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.”*<sup>60</sup>

39.-En otro orden de ideas, el artículo 1o., párrafos primero y tercero, de la Constitución Federal, preceptúa el deber de todas las autoridades del Estado de promover, respetar,

<sup>58</sup> Corte IDH. Caso Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Serie C No. 359. Párrafo 161.

<sup>59</sup> Corte IDH. Caso Chinchilla Sandoval y otros Vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de febrero de 2016. Serie C No. 312. Párrafos 177 y 121.

<sup>60</sup> **Jurisprudencia:** 1a./J.8/2019 (10ª), Gaceta del SJF, Décima Época, Libro 63, t. I, 22 de febrero de 2019, p. 486. Reg. digital 2019358.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal y en los diversos tratados internacionales. En concordancia con ello, el **artículo 1.1** de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece el deber, por parte de los Estados, de respetar los derechos y libertades contenidos en ese instrumento regional, así como garantizar el libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a la jurisdicción estatal.

**40.-** Aunado a lo anterior, el **artículo 19** de la Convención Americana, ordena la adopción de "medidas de protección" para niñas y niños. La Corte ha indicado que los Estados, en virtud de ello, (...) se obligan a promover las medidas de protección especial orientadas en el principio del interés superior de la niña y del niño, asumiendo su posición de garante con mayor cuidado y responsabilidad en consideración a su condición especial de vulnerabilidad. La Corte también ha establecido que las niñas y los niños tienen derechos especiales a los que corresponden deberes específicos por parte de la familia, la sociedad y el Estado. Además, su condición exige una protección especial por parte de todo el aparato estatal que debe ser entendida como un derecho adicional y complementario a los demás derechos que la Convención reconoce a toda persona. Asimismo, el Estado tiene el deber de adoptar todas las medidas positivas para asegurar la plena vigencia de los derechos de la niña y del niño.<sup>61</sup>

**41.-** Bajo esa línea interpretativa, la Corte IDH advierte que "los Estados deben situar el interés superior del niño en el centro de todas las decisiones que afecten a su salud y desarrollo, incluidas aquellas que involucren actos que intervengan con la salud de los niños y niñas. En ese sentido [...], los Estados deben revisar el entorno normativo y enmendar las leyes y políticas públicas para garantizar el derecho a la salud."<sup>62</sup>

**42.-** Con relación a lo anterior, la Corte considera que "revisten especial gravedad los casos en los cuales las víctimas de violaciones a los derechos humanos son niñas y niños" (...) "la especial vulnerabilidad de niños y niñas se hace aún más evidente (...) pues [tales personas] son l[a]s menos preparad[a]s para adaptarse o responder a dicha situación y, (...) son quienes padecen sus excesos de forma desmesurada."<sup>63</sup>

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

**43.-** Con relación al derecho humano a la seguridad social, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y promulgada por la Asamblea General de la ONU en 1948, refiere en su artículo 22 que: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada

<sup>61</sup> Corte IDH. Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C No. 405, Párrafo 116.

<sup>62</sup> Caso Vera Rojas y otros Vs. Chile. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de octubre de 2021, Párrafo 107.

<sup>63</sup> Corte IDH. Caso Coc Max y otros (Masacre de Xamán) Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas, Párrafo 115.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

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

**45.-** En términos de lo expuesto en la Observación General 19, del Comité de los DESC, inciso g), “Maternidad”, se estableció lo siguiente: “19. El artículo 10 del Pacto dispone expresamente que a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social (15). La licencia de maternidad debe concederse a todas las mujeres, y personas con capacidad de gestar, incluidas las que realizan trabajos atípicos, y las prestaciones deben proporcionarse durante un período adecuado (16). Deben otorgarse prestaciones médicas apropiadas a la mujer y al niño, incluida la atención en el período perinatal, durante el parto y en el período posnatal, y de ser necesario la hospitalización.”

**46.-** La misma Observación General 19, en su numeral 2, comparte el núcleo esencial precisado por la OIT, y señala que el derecho humano a la seguridad social: “[...] incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a).- La falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b).- Gastos excesivos de atención a la salud; c).- Apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.” Además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en los artículos 9 y 10, establece el derecho de toda persona a gozar de la red de servicios de seguridad social; y dispone la obligación del Estado de prestar protección a las madres antes y después del parto, así como otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones si trabajan.

**47.-** Para la OIT el derecho humano a la seguridad social comprende: “[...] la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Convenio C102 de la OIT.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**48.-** Además, en el derecho interno, a partir de la reforma constitucional del 10 junio del año 2011, la seguridad social como derecho humano, se encuentra protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en términos de su artículo 1º que señala: *“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.”* Por su parte el artículo 123 de la propia Constitución establece el derecho humano a la seguridad social. En suma, para este Organismo Estatal Protector de los Derechos Humanos, la seguridad social puede entenderse como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, y para su cumplimiento deben contribuir patrones, obreros y el Estado.

**49.-** En el presente caso, se vulneró el derecho a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad, en agravio de **VD**, toda vez que el ejercicio del derecho a la maternidad se le violentó al carecer de seguridad social al perder el empleo, pues dejó de contar con las prestaciones que cubrieran las necesidades de su condición de madre gestante; este derecho así vulnerado también afectó a su hija, ya que al contar con siete meses de embarazo dejó de recibir seguridad social, situándola en estado de indefensión ante posibles eventualidades relacionadas con su salud y otras necesidades propias de los niños y las niñas lactantes.

**50.-** En ese sentido, al no reconocerse la revocación de la renuncia de la agraviada por parte del ICTIECH, vulneró su derecho al trabajo y, en consecuencia, a contar con prestaciones sociales y seguridad social que le permitieran continuar obteniendo la protección e ingresos necesarios para enfrentar gastos y mantener un nivel adecuado de vida y bienestar familiar. Por lo anterior, al ser el Estado garante en primera instancia, de que tanto la madre, como su hija/hijo, desde el momento de la concepción, hasta su nacimiento, tengan los nutrimentos necesarios para el desarrollo del feto, es fundamental que el derecho a la seguridad social se ejerza sin discriminación alguna.

**C.- DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

**51.-** En virtud de la importancia que reviste la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, esta Comisión Local considera pertinente referirse a la situación contextual en la que se desarrollaron los hechos materia del presente asunto, estimando importante abordar brevemente la situación de la violencia contra las mujeres en México, con énfasis en la violencia en el ámbito laboral por maternidad.

**52.-** La Agenda 2030, dirigida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), acoge dentro de su Quinto Objetivo la necesidad de alcanzar la igualdad de género, estableciendo como uno de sus componentes la erradicación de todos los tipos de violencia ejercidos en contra de las mujeres y niñas. Al referirse a dicho Objetivo, ha

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

precisado que “la igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible en el que se beneficie a las sociedades y a la humanidad en su conjunto”.<sup>65</sup>

**53.-** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que la discriminación por motivo de sexo, puede “referirse estrictamente a las «características biológicas», o puede incluir también «funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado sexo (género)»” por lo que ha considerado al “**acoso por maternidad**”, como una forma común de violencia y acoso basados en el sexo y que consiste en “acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares.”<sup>66</sup>

**54.-** En ese sentido, el Estado mexicano se encuentra obligado a garantizar la maternidad de las mujeres, incluyendo el ámbito laboral, como una consecuencia de sus compromisos nacionales e internacionales, mismos que devienen de la CEDAW<sup>67</sup>, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otros instrumentos, donde la violencia contra las mujeres es considerada una violación a los derechos humanos.

**55.-** En el presente caso, no se advirtió que el **ICTIECH** hubiera implementado acción alguna para que la agraviada **VD** pudiera haber ejercido su derecho a la maternidad dentro de un clima óptimo, toda vez que, por una parte, en el tiempo que laboró en la citada institución, fue objeto de rechazo por su estado de gravidez, coaccionándola para que presentara su renuncia a la plaza de Analista “H” que desempeñaba, para que aceptara una plaza más baja si quería tener un embarazo tranquilo y pudiera gozar del beneficio de la seguridad social. Además se observó la negativa del **ICTIECH** a dar una respuesta debidamente fundada y motivada sobre la revocación de la renuncia solicitada por **VD**, presentada mediante escrito de fecha **08 de septiembre de 2023**, con sello de recibido del **11 de septiembre de 2023**; aunado al **incumplimiento de la medida precautoria o cautelar** CEDH/VGEAAM/MPC/007/2023 solicitada por este Organismo, recibida por la autoridad responsable el **11 de septiembre de 2023, incurriendo en desacato** ante este organismo en términos del artículo 63 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas. En ese sentido, la no reconsideración y/o alternativa de solución al caso que nos ocupa, vulneró su derecho al trabajo y en consecuencia, a contar con las prestaciones sociales y seguridad social que le permitieran la protección e ingresos necesarios para afrontar los gastos propios del embarazo y mantener un nivel adecuado de vida y bienestar familiar.

<sup>65</sup> Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU-CEPAL, diciembre 2018.

<sup>66</sup> Recomendación CNDH/240/2023, Párrafo 31.

<sup>67</sup> [CEDAW: Convention on Elimination of Discrimination of all Forms of Discrimination Against Women]. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

56.- En el caso que nos ocupa, si bien la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, prevén como medida de protección un plazo de hasta un año posterior al parto para proteger laboralmente a las madres trabajadoras; sin embargo, la autoridad responsable no observó con rigor el principio de estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas o en situación de maternidad, ya que a **VD** se le negó su continuidad laboral, bajo el argumento inverosímil de desconocimiento del estado de gravidez de 7 meses de gestación, y que el escrito de solicitud de revocación de la renuncia, <sup>68</sup> se les había traspapelado por encontrarse bajo auditoría por parte de la Auditoría Superior del Estado (ASE), sumándose otro agravio en detrimento de los derechos humanos de **VD**, al señalar que la plaza que ostentaba ya se encontraba ocupada por otra persona **del sexo masculino, A**.

57.- Cabe observar que dicha auditoría fue prevista específicamente en los siguientes términos: "...Se emite la presente orden de auditoría al Desempeño con el fin de evaluar el grado de cumplimiento de objetivos y metas del programa Presupuestario: Programa de Fomento a la Investigación Científica, Tecnológica e Innovación, de los proyectos que se deriven y de las Estrategias: Vincular a la Comunidad Académica y Científica de los Sectores Público y privado; Ampliar la Difusión y Divulgación en Materia de Ciencia, Tecnología e Innovación; Aumentar la investigación científica y Tecnológica; y Fortalecer la Infraestructura Tecnológica y de Comunicaciones en los Organismos Públicos, procedentes de la Política Pública: Ciencia, Tecnología, Innovación y Comunidades para el Desarrollo... La auditoría se llevará a cabo en el domicilio señalado en esta orden y en los demás que para tales efectos se sirva Usted señalar, debiendo brindar las facilidades al personal comisionado y asignar un área de acceso restringido dentro de sus instalaciones para que el grupo auditor desarrolle la revisión correspondiente y el correcto desempeño de su encomienda, así como poner a su disposición toda la documentación e información que tenga relación con el objeto de la auditoría con la encomienda por el Órgano Auditor, en un espacio estrictamente restringido..." De tal suerte que de ello resulta evidente que la responsable, no tiene elementos fidedignos para soslayar su responsabilidad de no haber revocado oportunamente y dejado sin efectos la renuncia de **VD**, así como no haber dado cuenta al **Comisario Público** como Órgano de Control Interno del ICTIECH, sobre las irregularidades administrativas relacionadas con tales actos violatorios a derechos humanos de **VD**.

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

58.- Respecto a la estabilidad laboral de una persona gestante, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, en el Amparo Directo 489/2013, señaló por primera vez que cuando se concluye la relación laboral de una persona trabajadora por razones de embarazo o maternidad, esta goza de una tutela especial, denominada "**estabilidad laboral reforzada**", lo cual exige una mayor y particular

<sup>68</sup> La quejosa **VD** afirma haber sido obligada a firmar la renuncia bajo presión; afirmación que no fue desvirtuada por la responsable.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

protección del Estado, conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, ya que la protección no es solo para la mujer embarazada, sino para la vida y salud del producto de la gestación.<sup>69</sup>

**59.-** Por otra parte, en el Amparo Directo en Revisión 5139/2018, relativo al Procedimiento Laboral para pago de diversas prestaciones derivadas de un despido injustificado, la Segunda Sala dijo que conforme a la interpretación del artículo 123, apartado B, fracciones XI, inciso c) y XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las "trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad, conforme al marco constitucional y convencional deben contar con estabilidad en el empleo." Por ello, la terminación de la relación laboral durante o posteriormente al embarazo, coloca a la persona trabajadora y al producto de la gestación en una situación de vulnerabilidad tal, que desencadena diversas violaciones a sus derechos humanos, lo cual es analizado con perspectiva de género en el presente documento.<sup>70</sup>

**60.-** Al respecto la SCJN también ha señalado que: “Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2<sup>71</sup> y 11, numeral 2, inciso a),<sup>72</sup> de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país.”<sup>73</sup> **Además de que la distinción, exclusión o restricción basada en el embarazo, está penalizada con tres a seis años de prisión por el artículo 324 del**

<sup>69</sup> Recomendación CNDH 240/2023, párrafo 39.

<sup>70</sup> Ídem, párrafos 40-41.

<sup>71</sup> “... 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.”

<sup>72</sup> “2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: **a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.**”

<sup>73</sup> Tesis: III. 3°. T. 23 L (10ª). Gaceta del SJF. Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, página 2271. Reg. digital 2006384.

“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

**Código Penal para el Estado de Chiapas; penalidad agravada en el artículo 325 del mismo Código Penal, si los sujetos activos son servidores públicos.<sup>74</sup>**

**61.-** Para determinar la violación a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación laboral, así como a la protección de la maternidad de **VD** como madre trabajadora, atribuibles a **APR1, APR2, APR3 y SP2**, Director General, Jefe de la Unidad Jurídica, Apoderado Legal y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, respectivamente, del entonces **ICTIECH**; aunado a que el interés superior de la niñez es un principio que prima sobre cualquier otro interés legítimo que pueda concurrir cuando se trate de asuntos concernientes a los niños y niñas; en el presente caso, si bien la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, prevén como medida de protección un plazo de hasta un año posterior al parto para proteger laboralmente a las madres trabajadoras, no se observó con rigor el principio de estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas o en situación de maternidad, ya que se le negó a la agraviada **VD** su continuidad laboral, bajo el argumento del escrito de renuncia de fecha **15 de septiembre de 2023**, que firmó bajo coacción y amenazas, pese al **escrito de revocación de renuncia** suscrito por la quejosa, de fecha **8 de septiembre de 2023**, recibido el **día 11** de los mismos, lo cual impidió que la agraviada continuara brindando a su hija las atenciones materno infantiles que un niño o niña recién nacido requiere, sin olvidar las necesidades de la mujer trabajadora en su condición de maternidad.

**62.-** Con su actuación, aquellos servidores públicos del **ICTIECH** configuraron el supuesto de violencia laboral por embarazo,<sup>75</sup> en razón de que “El proceso por el que las mujeres se ven forzadas a transitar se encuentra inmerso en diferentes formas de agresión y violencia que trastocan aspectos más allá de lo laboral. La humillación, denigración, la agresión psicológica y física son algunas de las acciones más comunes que enfrenta esta población por la única razón de haber decidido de manera libre y voluntaria ejercer su derecho a la maternidad y a la familia.”<sup>76</sup> Al respecto, la autoridad responsable se limitó a señalar que la separación del cargo de la agraviada, se derivó de un acto de renuncia voluntaria, sin acreditarlo.

**63.-** Conforme a los informes rendidos por la autoridad responsable, la quejosa **VD** presuntamente presentó escrito de renuncia voluntaria; sin embargo, nunca justificó de manera objetiva y razonable la negativa a la revocación de tal renuncia, dada su situación de embarazo de **VD**; tampoco se le brindaron opciones de puestos alternos con funciones que garantizaran su protección laboral, excusándose de que la plaza ya estaba ocupada por otra persona **del sexo masculino, A**, y que dependían de la Secretaría de Hacienda para liberar la plaza de Analista “H” u otra similar para reponer

<sup>74</sup> **Artículo 326.-** Los delitos establecidos en los artículos 324 y 325, sólo se perseguirán por querrela de parte ofendida o de su legítimo representante.

<sup>75</sup> Además de que fue objeto de exclusión o restricción por el embarazo que presentaba, tipificándose el **delito de discriminación** en agravio de **VD**, conforme a los artículos 324 fracciones IV y V y 325 del Código Penal para el Estado de Chiapas.

<sup>76</sup> Recomendación CNDH 240/2023, párrafo 58.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

en el goce de sus derechos humanos laborales afectados a **VD**, a quien habían hecho renunciar bajo coacción y amenazas. Y si bien esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos carece de facultades para pronunciarse sobre cuestiones de carácter jurisdiccional, ello no la exime para pronunciarse respecto a los actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de la autoridad responsable que violen derechos humanos laborales, conforme a las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, además de las correlativas de prevención, investigación, sanción y reparación, conforme al artículo 1° de la CPEUM.

#### **E.- DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO.**

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

**65.-** Además, la Ley Federal del Trabajo estipula la igualdad de derechos y obligaciones, así como la protección de la maternidad y, en sus artículos 166 y 167, establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial o de servicio después de las diez de la noche, ni horas extraordinarias. El numeral 170 de la referida norma laboral también establece que las madres no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso; así como que los periodos de descanso antes y después del parto podrán prorrogarse por el tiempo necesario, en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto.<sup>77</sup>

**66.-** Por su parte, el Convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima) C102, de la OIT, aceptado por México el 12 de octubre de 1961, en la Parte VIII, “Prestaciones de Maternidad”, indica que se deberá garantizar la concesión de prestaciones de maternidad; “la contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional.”<sup>78, 79</sup>

<sup>77</sup> Ídem, párrafos 64-65.

<sup>78</sup> Ibidem, párrafo 66.

<sup>79</sup> Artículo 47 del Convenio C102 de la OIT sobre Seguridad Social, de 28 de junio de 1952; en vigor a partir 27 de abril de 1955.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

67.- Por las razones anteriormente señaladas, se advierte que **APR1, APR2, APR3 y SP2**, Director General, Jefe de la Unidad Jurídica, Apoderado Legal y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, respectivamente, del entonces **ICTIECH**, incumplieron en garantizar a la agraviada **VD** una estabilidad laboral efectiva durante su embarazo y posteriormente al nacimiento de su hija, al no justificar de forma razonable, la renuncia voluntaria ni la no reconsideración de revocación de renuncia por su condición de embarazo.

68.- En la misma línea argumentativa, el Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, ha señalado que el despido de trabajadoras embarazadas al servicio del Estado constituye un acto de discriminación por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran:

**“TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN.** La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional. Ello es así porque la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; c) el periodo de descanso antes y después del parto -que en términos del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de tres meses- ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado. Si este derecho no es garantizado es muy probable que, por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a su puesto de trabajo antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre; d) a seguir cotizando ante el instituto de

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

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.”<sup>80</sup>

**69.-**La Segunda Sala de la SCJN, en **Jurisprudencia**, estableció que: “si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obligan a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras. (...) por lo que las mujeres trabajadoras deber ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, pues por ese solo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida.”<sup>81</sup>

41

**70.-** En el mismo sentido, la SCJN también han señalado que: “Al existir una protección especial y reforzada de la mujer trabajadora embarazada, las decisiones adoptadas por las autoridades que involucren a una persona en situación de vulnerabilidad, deben contener una perspectiva de derechos humanos que implique visibilizar a la mujer desde una dimensión integral encaminada a proteger su dignidad. Por ello, la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de salud física y emocional”.<sup>82</sup>

**71.-**Por su parte, la CEDAW, en su **artículo 11.1**, prescribe el compromiso de los Estados Partes, de realizar “...todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación

<sup>80</sup> Tesis: XI. 1°. A. T. 28 L (10ª). Gaceta SJF, Libro 26, Enero 2016, Tomo IV, página 3313. Reg. Dig. 2010880.

<sup>81</sup> Jurisprudencia: 2ª /J. 66/2017 (10ª). Gaceta SJF. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, Pág. 1159. Reg. Dig. 2014508.

<sup>82</sup> Tesis: XI. 1°. A. T. 28 L (10ª). Gaceta SJF, Libro 26, Enero 2016, Tomo IV, página 3313. Reg. Dig. 2010880.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

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

**72.-** Este Organismo Local de los Derechos Humanos observa que el **ICTIECH** intentó justificar su actuación al señalar que la falta de continuidad laboral de la agraviada se debió estrictamente al escrito de renuncia de fecha **15 de septiembre de 2023**, mismo que no cuenta con sello de recibido por la autoridad responsable; asimismo, el citado Instituto se excusó que por cuestiones de auditoría no contaban con el escrito de solicitud de revocación de renuncia de fecha **08 de septiembre de 2023**, signado por **VD**, recibido el día **11 de los mismos**, y por ello omitieron dar contestación al mismo, pero tal excusa carece de sustento veraz atendiendo a los argumentos esgrimidos con anterioridad.

**73.-** Privar del empleo a una mujer con motivo del otorgamiento de las licencias por maternidad, conlleva a que la trabajadora ya no cuente con la seguridad social que se le brinda a ella y a su hijo o hija, y deriva en una afectación económica a la mujer, así como limitación al derecho a la salud del producto de la gestación, cuando no cuentan con la seguridad social para tal efecto, siendo proclives a vivir una discriminación múltiple, atendiendo al principio de interdependencia de los derechos humanos. Los Tribunales Colegiados de Circuito han referido que la condición física y social en que se encuentra la trabajadora embarazada la coloca en una situación tal de vulnerabilidad; que la protección que se prevé en estos casos no es solo para la mujer embarazada sino de la vida y salud de su hija o hijo por nacer; por lo que la tutela de la trabajadora embarazada llega al extremo de constituir lo que se denomina fuero maternal o estabilidad reforzada que exige una mayor y particular protección del Estado.<sup>83</sup>

**74.-** La tutela del embarazo y la maternidad responde a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la trabajadora embarazada goce de salud; de no ser así, se le priva de derechos fundamentales —en caso de ser despedida— que se contienen principalmente en los ramos de seguridad social indispensables para que pueda desarrollar y concluir bien el embarazo, entre los que se ubican: la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; el lapso de descanso antes y después del parto; ligado al derecho a recibir prestaciones

<sup>83</sup> Ídem.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

pecuniarias durante el tiempo en el que se interrumpe el trabajo remunerado; a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros.<sup>84</sup>

**F.- DERECHO A LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y LEGALIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL.**

**75.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, párrafo quinto, determina que “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

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

**77.-** En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, prescribe la obligación de los Estados Partes de “... respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

**78.-** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el artículo 4º prevé que: “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 el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.”

**79.-** En septiembre de 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó una nueva agenda de desarrollo, con el propósito no sólo de continuar y concluir la labor alcanzada con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), sino también de garantizar que todas las personas y los países del mundo alcancen el desarrollo sostenible. La nueva Agenda 2030 es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que se basa en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus 169 metas. Esta Comisión Estatal preocupada por la observancia de los derechos humanos, hace énfasis en el cumplimiento y vinculación con el ODS número 5 referente a que la igualdad de género

<sup>84</sup> Ibidem.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.<sup>85</sup>

**80.-** Por otra parte, la Observación General número 18 del Comité de los DESC ha señalado "...la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo."<sup>86</sup>

**81.-** En el caso particular, a partir del **04 de septiembre de 2023**, servidores públicos adscritos al entonces **ICTIECH**, comenzaron a violentarle sus derechos humanos a la quejosa **VD**, al ser objeto de intimidación y amenazas para que firmara su renuncia; posteriormente, al no considerar la revocación de la misma, con su actuación, el **ICTIECH configuró el supuesto de violencia laboral por embarazo**, en razón de que "El proceso por el que las mujeres se ven forzadas a transitar se encuentra inmerso en diferentes formas de agresión y violencia que trastocan aspectos más allá de lo laboral. La humillación, denigración, la agresión psicológica y física son algunas de las acciones más comunes que enfrenta esta población por la única razón de haber decidido de manera libre y voluntaria ejercer su derecho a la maternidad y a la familia."<sup>87</sup> Además, **VD**, fue objeto de exclusión o restricción por el embarazo que presentaba, tipificándose el **delito de discriminación** en su agravio, conforme a los artículos 324 fracciones IV y V y 325 del Código Penal para el Estado de Chiapas.

44

**82.-** No obstante lo manifestado por el **ICTIECH**, si bien existió un **escrito de renuncia** signado por **VD** de fecha **15 de septiembre de 2023** (sin sello de recibido), lo cierto es que también obra escrito de **solicitud de revocación de renuncia**, también signado por **VD**, de fecha **08 de septiembre de 2023**, recibido por el **ICTIECH en fecha 11** de los mismos, donde especificaba la manera y razones por las que **se vio obligada a firmar tal renuncia que no fue voluntaria**, puesto que medió intimidación y amenazas en la suscripción de la misma; sin embargo, la responsable, nunca justificó de manera objetiva y razonable, debidamente fundada y motivada, en términos de los artículos 14 y 16 constitucionales, la no reconsideración de la solicitud de revocación de renuncia; y dada su situación de embarazo, tampoco se le brindaron opciones de puestos alternos con funciones que garantizaran su protección a la salud y laboral, lo cual se le debió de haber informado previamente al despido injustificado de que fue objeto, a través del cual la responsable concluyó ilegalmente su relación laboral.

### G.- DERECHO A NO SER OBJETO DE VIOLENCIA ECONÓMICA Y PSICOLÓGICA.

<sup>85</sup> Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU-CEPAL, diciembre 2018.

<sup>86</sup> Observación General 18, párrafo 13.

<sup>87</sup> *Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y Realidades*. SEGOB – CONAPRED, disponible en: [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**83.-** El Estado mexicano, al suscribir la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), condenó la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convino en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometió a tomar, entre otras acciones, a: [...] b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; [...] d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.<sup>88</sup>

**84.-** Por otra parte, de conformidad con el artículo 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), **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,**<sup>89</sup> 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. Además, el Estado Mexicano al suscribir la Convención, conforme al artículo 7, condenó todas las formas de violencia contra la mujer y convino en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo entre otras acciones, las siguientes: a). abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; **b). actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.**<sup>90</sup>

**85.-** En el mismo orden de ideas, la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia, enumera y define los tipos de violencia contra las mujeres. Así, “la violencia económica, es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”.<sup>91</sup> “La violencia psicológica, es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede

<sup>88</sup> CEDAW. Artículo 2.

<sup>89</sup> **El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia se encuentra íntimamente relacionado con el Derecho a la No Discriminación** (Corte IDH. Caso López Soto y otros Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C N° 362. Párrafo 127, in fin).

<sup>90</sup> 139. En suma, al evaluar el cumplimiento de la obligación estatal de debida diligencia para prevenir, la Corte tendrá en cuenta que los hechos se refieren a un supuesto de violencia contra la mujer, circunstancia que exige una debida diligencia reforzada que trasciende el contexto particular en que se inscribe el caso, lo que conlleva a la adopción de una gama de medidas de diversa índole que procuren, además de prevenir hechos de violencia concretos, erradicar a futuro toda práctica de violencia basada en el género. Para ello, la Corte ya ha resaltado la importancia de reconocer, visibilizar y rechazar los estereotipos de género negativos, que son una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer, a fin de modificar las condiciones socio-culturales que permiten y perpetúan la subordinación de la mujer. [Corte IDH. Caso López Soto y otros Vs. Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C N° 362.].

<sup>91</sup> Artículo 6, fracción IV de la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio”.<sup>92</sup>

**86.-** En el caso en estudio, **VD** fue objeto de violencia económica al ser privada de su fuente de ingresos y de la seguridad social, afectando su supervivencia económica y la de su menor hija, además de su dignidad humana, al verse obligada a firmar su renuncia bajo coacción y amenazas a la plaza de Analista “H” que ostentaba en el entonces ICTIECH, por órdenes de **APR1**, por ser considerada de rango medio alto, “y que por su estado de embarazo, no iba a poder realizar otras funciones, y debía aceptar una plaza de rango menor, si quería tener un embarazo tranquilo y poder gozar de los beneficios de incapacidad, cuando llegara el momento”; sin que, en última instancia, le dieran plaza alguna de rango menor, disminuyéndoles sus percepciones, ni reconsideraran la solicitud de revocación de renuncia solicitada mediante escrito de fecha **08 de septiembre de 2013**, recibido en oficialía de partes del ICTIECH **el día 11** de los mismos.

**87.- VD** fue también objeto de violencia psicológica al ubicársele en una situación de zozobra e inseguridad, abandono, humillación y desequilibrio emocional, al verse privada de su fuente de ingresos y de la seguridad social como madre gestante, afectando su supervivencia económica y la de su menor hija, además de su dignidad humana; al verse obligada a firmar su renuncia bajo coacción y amenazas a la plaza de Analista “H”, que ostentaba en el ICTIECH, por órdenes de **APR1**, por ser considerada de rango medio alto, “y que por su estado de embarazo, no iba a poder realizar otras funciones, y debía aceptar una plaza de rango menor, si quería tener un embarazo tranquilo y poder gozar de los beneficios de incapacidad, cuando llegara el momento”.

46

#### V.- RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL.

**88.-** El artículo 3 de la Constitución local establece que “El Estado de Chiapas tiene la obligación de promover y respetar todos los Derechos Humanos contenidos en esta Constitución, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales; así como de garantizar su ejercicio libre y pleno para asegurar la protección más amplia de toda persona”. El incumplimiento de estas obligaciones genera el deber de reparar a las víctimas de violaciones de derechos humanos. El artículo 110 de la misma Constitución local mandata que “La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes”.

**89.-** Con base en los elementos de prueba que obran en el expediente examinado, en el material normativo aplicable al caso y los razonamientos expuestos, este organismo

<sup>92</sup> Artículo 6, fracción I de la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

protector de derechos humanos ha verificado la responsabilidad institucional del entonces **ICTIECH**, por las acciones y omisiones de personas servidoras públicas de su adscripción que, en el desempeño de su encargo, generaron violaciones al **derecho a la salud; derecho a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad; derecho a la protección de la maternidad; derecho a la estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas; derecho a la protección de la maternidad en el trabajo; derecho a la igualdad, seguridad jurídica y legalidad, y no discriminación laboral por motivo de género; y derecho a no ser objeto de violencia económica y psicológica; por parte de APR1, APR2, APR3 y SP2**, Director General, Jefe de la Unidad Jurídica, Apoderado Legal y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, respectivamente, del entonces ICTIECH, quienes incumplieron en garantizar a la agraviada **VD** una estabilidad laboral efectiva durante su embarazo y posteriormente al nacimiento de su hija, al no justificar de forma razonable, la presunta “renuncia voluntaria” ni la no reconsideración de revocación de renuncia por su condición de embarazo; **evitando proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de VD como trabajadora en condiciones de embarazo**, en términos del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**90.-** De manera complementaria, es oportuno hacer referencia a las exigencias contenidas en las fracciones I y VII del artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, las cuales fueron incumplidas por las personas servidoras públicas adscritas al entonces Instituto de Ciencia, Tecnológica e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH). De tal suerte, las normas infringidas refieren lo siguiente:

*“Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:*

*I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.*

*VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.”*

**91.-** También los citados servidores públicos **incurrieron en abuso de funciones**, conforme a lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, puesto que se valieron de las atribuciones conferidas para realizar un acto arbitrario, como lo fue el obligar a **VD** a presentar su renuncia bajo coacción, por encontrarse embarazada, causándole un perjuicio al verse privada de su fuente de ingresos y de la seguridad social como madre gestante, afectando su supervivencia económica y la de su menor hija, además de su dignidad humana.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

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

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

**94.-** Como ha quedado acreditado en el presente pronunciamiento, existe responsabilidad institucional por parte de la autoridad presunta responsable, por la vulneración a los derechos humanos a la salud; derecho a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad; derecho a la protección de la maternidad; derecho a la estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas; derecho a la protección de la maternidad en el trabajo; derecho a la igualdad, seguridad jurídica y legalidad, y no discriminación laboral por motivo de género; a la protección del binomio materno infantil y al principio del interés superior de la niñez; y derecho a no ser objeto de violencia económica y psicológica.

**95.-** Lo anterior se encuentra acreditado en el presente expediente de queja, toda vez que de las evidencias reseñadas se desprende que en el caso de la quejosa **VD; APR1, APR2, APR3 y SP2**, Director General, Jefe de la Unidad Jurídica, Apoderado Legal y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, respectivamente, del entonces Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (**ICTIECH**), no adecuaron su actuación a lo dispuesto en el artículo 1º, párrafo tercero de la CPEUM, que señala que “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

**96.-** La autoridad responsable, incurrió en responsabilidad al permitir y tolerar violencia institucional hacia la quejosa, ya que cursaba un embarazo de 07 meses con preeclampsia, lo cual no fue desvirtuado por la autoridad responsable; sin embargo, para no afectar la jornada laboral evitaba que sus citas médicas fueran dentro del horario laboral, además, la violencia en su contra se agravó al no brindarle continuidad en el empleo, pese a que ya cursaba el séptimo mes de embarazo; lo cual se tradujo en

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

una afectación a sus derechos como mujer en su etapa de gestación, y posteriormente como madre trabajadora, al no contar con un empleo y servicios de seguridad social, para ejercer en condiciones dignas el derecho pleno de la maternidad.

**97.-** Por lo que en este caso en particular, esta Comisión Estatal considera que existen evidencias suficientes para concluir que personas servidoras públicas adscritas al entonces Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (**ICTIECH**), incurrieron en presuntas responsabilidades administrativas que afectan la disciplina, legalidad, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, que deben ser observados en el desempeño del empleo, cargo o comisión, con apego a los derechos humanos, principios rectores del servicio público y que deben ser determinadas por la autoridad correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 7, fracciones I y VII, y 57 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

**98.-** Por otra parte, la Co IDH ha señalado que la obligación de investigar, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables de hechos violatorios de los derechos humanos no se deriva solamente de la Convención Americana. En determinadas circunstancias y dependiendo de la naturaleza de los hechos, esta obligación también se desprende de otros instrumentos interamericanos en la materia que establecen la obligación a cargo de los Estados Partes de investigar las conductas prohibidas por tales tratados. Por ejemplo, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Así, el Tribunal Interamericano ha establecido que los Estados tienen “el deber de garantizar el derecho de acceso a la justicia [...] conforme a las obligaciones específicas que le imponen las Convenciones especializadas [...] en materia de prevención y sanción [...] de la violencia contra la mujer. Dichas disposiciones [...] especifican y complementan las obligaciones que tiene el Estado con respecto al cumplimiento de los derechos consagrados en la Convención Americana”, así como “el corpus iuris internacional en materia de protección de la integridad personal”.<sup>93</sup>

**99.-** Por lo que hace a la responsabilidad de carácter administrativo, de las personas servidoras públicas dependientes del entonces Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (**ICTIECH**), involucradas en los hechos del presente caso, corresponderá al **Comisario Público** -Órgano Interno de Control- iniciar y determinar el procedimiento de investigación por actividad administrativa irregular en contra de **APR1, APR2, APR3 y SP2**, Director General, Jefe de la Unidad Jurídica, Apoderado Legal y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, respectivamente, del entonces Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (ICTIECH), y de aquellas otras autoridades no individualizadas en el presente instrumento

---

<sup>93</sup> Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú, párrs. 276, 377 y 379; Caso De la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala, párr. 137.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

recomendatorio, pero que, por vía de acción u omisión, produjeron el menoscabo de una multiplicidad de derechos en agravio de **VD**.

**100.-** Es importante que las investigaciones, iniciadas con motivo de los hechos referidos en la presente recomendación, se lleven a cabo de manera completa, imparcial, pronta y efectiva, para determinar la responsabilidad de los servidores públicos que participaron en los mismos, con el objetivo de aplicar las sanciones que la ley prevé. Como se trata de hechos en los que intervinieron diversas personas servidoras públicas, la autoridad competente deberá investigar el grado de participación de todas ellas, a fin de determinar el alcance de su autoría, material e intelectual, así como la cadena de mando correspondiente. Y en caso de tratarse de faltas administrativas graves, remita el expediente de responsabilidad administrativa al Juzgado Especializado en Responsabilidad Administrativa del Tribunal Administrativo del Poder Judicial del Estado de Chiapas, conforme a lo dispuesto en los artículos 3º fracción II y 57 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.

### VI.- REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO.

**101.-** De acuerdo con lo mandatado por el artículo 1º de la CPEUM: “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”.

50

**102.-** Las autoridades del Estado se encuentran obligadas a investigar, sancionar y reparar las violaciones de derechos humanos, “de forma que su conducta consistirá en todo lo necesario para lograr la restitución del derecho humano violentado. Por tanto, su cumplimiento puede exigirse de inmediato (mediante la reparación del daño) o ser progresivo. En este último sentido, la solución que se adopte debe atender no sólo al interés de resolver la violación a derechos humanos que enfrente en ese momento, sino también a la finalidad de estructurar un entorno político y social sustentado en derechos humanos. Esto implica pensar en formas de reparación que, si bien tienen que ver con el caso concreto, deben ser aptas para guiar más allá de éste”.<sup>94</sup>

**103.-** Vinculado con lo antes expuesto, reviste igual importancia tener en cuenta que la reparación integral implica “el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo [...] Asimismo, en algunos casos, las reparaciones deben tener una vocación transformadora de las situaciones estructurales o sistémicas que vulneran los derechos fundamentales, de tal forma que las mismas tengan un efecto no sólo restitutivo sino también correctivo”.<sup>95</sup>

<sup>94</sup> Tesis: XXVII.3o. J/24 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, 2015. Reg. digital 2008515.

<sup>95</sup> Corte IDH. *Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párrafo 450.

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

**104.-** En el presente caso, personas servidoras públicas adscritas al entonces Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (**ICTIECH**), **ahora Agencia Digital Tecnológica del Estado** (patrón sustituto), afectaron una pluralidad de derechos en menoscabo de **VD**. En consecuencia, esta CEDH reconoce la calidad de víctima directa de violación a derechos humanos a **VD**, y el carácter de víctima indirecta a su niña D. Por tanto, este organismo protector de derechos humanos apela a la colaboración de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas para el Estado de Chiapas a fin de que realice el registro de las mencionadas víctimas en el Registro Estatal de Víctimas, y con base en lo establecido en los artículos 88 Bis, fracción I, 96, 106 y 110, fracción IV, de la Ley General de Víctimas, así como los numerales 46 y 47 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas, determine el acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral de las víctimas reconocidas por este organismo. Para ello, este organismo estatal remite copia de la presente recomendación.

**105.-** A la par, la autoridad recomendada deberá brindar a las víctimas de violaciones de derechos humanos, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias, una reparación integral y efectiva, según se indica en las disposiciones 19 a 23 de los Principios y Directrices básicos de las Naciones Unidas sobre el Derecho de las Víctimas de violaciones manifiestas de las Normas Internacionales de Derechos Humanos y de Violaciones Graves del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparaciones.<sup>96</sup>

**106.-** Ahora bien, con fundamento en los dispositivos legales 1º, 88, fracción VIII de la Ley General de Víctimas; 19, 59, 60 y 72 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas, deberá establecerse estrecha coordinación entre la **Agencia Digital Tecnológica del Estado** y la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, con el propósito de asegurar la eficaz implementación de las medidas de reparación que a continuación se exponen:

**A).- Rehabilitación:**

De acuerdo con la Ley General de Víctimas, la rehabilitación busca facilitar a las víctimas hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos (artículo 27, fracción II).

En coordinación, la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas y la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**, deberán realizar las acciones o implementar las medidas que resulten necesarias con el fin de que la víctima directa **VD** y la víctima indirecta **D**, reciban, previo consentimiento libre e informado, la atención médica y/o psicológica que requieran por las lesiones y sufrimientos derivadas de las violaciones de derechos humanos. Los servicios de salud que requieran las víctimas deberán atender a las especificidades de cada una, privilegiar la accesibilidad, ser prestados

<sup>96</sup> Organización de las Naciones Unidas, 60/147 Resolución aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005.

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

por personal especializado, de forma gratuita y continua hasta su total sanación física y/o psíquica.

#### B).- Restitución:

En razón de que este organismo acreditó violaciones al derecho a la salud; derecho a la seguridad social en la modalidad de protección a la maternidad; derecho a la protección de la maternidad; derecho a la estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas; derecho a la protección de la maternidad en el trabajo; derecho a la igualdad, seguridad jurídica y legalidad, y no discriminación laboral por motivo de género; a la protección del binomio materno infantil y al principio del interés superior de la niñez; y derecho a no ser objeto de violencia económica y psicológica; en agravio de **VD**; le corresponde a la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**, restituir en el goce de sus derechos humanos afectados a **VD**.

#### C).- Satisfacción:

Al Órgano Interno de Control, **Comisario Público**, de la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**, le corresponde iniciar y determinar el procedimiento de investigación por actividad administrativa irregular en contra de **APR1, APR2, APR3 y SP2**, Director General, Jefe de la Unidad Jurídica, Apoderado Legal y Jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo, respectivamente, del entonces Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas (**ICTIECH**); independientemente de que continúen o no laborando en esa Agencia, y de aquellas otras autoridades no individualizadas en el presente instrumento recomendatorio, pero que, por vía de acción u omisión, produjeron el menoscabo de una multiplicidad de derechos en agravio de **VD**.

En caso de que la responsabilidad administrativa hubiese prescrito, la autoridad recomendada deberá agregar a los expedientes laborales de las personas servidoras públicas la resolución del Órgano Interno de Control. Además, con la finalidad de dejar precedente de las violaciones de derechos humanos acreditadas, deberá agregar una copia de la presente recomendación.

Asimismo, ordene a quien corresponda, para efectos de que, a través del servidor público que al efecto designe, previo consentimiento informado, se le ofrezca una disculpa pública a **VD**, por las violaciones a derechos humanos de que fueron objeto **VD y D**.

#### D).- Compensación:

Teniendo en cuenta las circunstancias del caso, la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**, deberá otorgar a la víctima directa y víctima indirecta (**VD y D**), una compensación de forma apropiada y proporcional a la gravedad de las violaciones de derechos humanos sufridas. A tales efectos, la compensación tendrá que

### “2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

considerar todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente valiables que sean consecuencia de las violaciones de derechos humanos acreditadas.

Con fundamento en los artículos 1º y 152 de la Ley General de Víctimas, y atendiendo a su propio procedimiento, la determinación y cuantificación de la compensación deberá realizarla la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas para el Estado de Chiapas. Por tanto, la autoridad recomendada deberá, con la participación activa de las víctimas, coordinarse con la CEEAV.

#### E).- Medidas de No Repetición:

Teniendo en cuenta las violaciones a derechos humanos, la autoridad recomendada deberá adoptar todas aquellas medidas legales, administrativas, presupuestales o de cualquier otra índole a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos, y se garantice la protección de la maternidad, previniendo la discriminación laboral de las trabajadoras embarazadas.

En este contexto, la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**, deberá desarrollar e impartir un curso de capacitación a la brevedad posible, en materia de derechos humanos dirigido al personal de la Institución, específicamente sobre estándares internacionales y nacionales en materia de no discriminación laboral por género; estabilidad reforzada en el empleo para personas embarazadas; protección reforzada de la maternidad en el trabajo; igualdad, seguridad jurídica y legalidad, y no discriminación laboral por razón de género; violencia de género; y delito de discriminación; así como los deberes que surgen para la autoridad derivados de los derechos humanos correspondientes a tales temas.

**107.-** Este organismo público de derechos humanos exhorta a las autoridades del orden estatal a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible contenidos en el instrumento Agenda 2030. En la especie, se demanda de la Institución recomendada que, paralelamente al cumplimiento de las recomendaciones fijadas por este organismo, ajuste sus actuaciones al Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, del cual es dable desagregar las siguientes metas: 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación; 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

**108.-** Esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos con fundamento en lo establecido por los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; 18, fracciones IV y XVIII, 27, fracción XXVIII, 37, fracción V, 38, 43, 51, 64, 66, 67, 69, 71 y 72 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, determina procedente la formulación de las siguientes,

“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”

**VII.- RECOMENDACIONES.**

**A USTED C. MTRO. ALEXANDER JOVANI SALAZAR RUIZ**, en su carácter de Director General de la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**, respetuosamente se le solicita instrumentar las siguientes recomendaciones, a saber:

**PRIMERA.-** Se restituya a **VD** en el goce de sus derechos humanos afectados. Implementar las medidas necesarias con el objetivo de brindar a **VD y D**, la reparación integral del daño, derivada de las violaciones a los derechos humanos verificadas en la presente recomendación.

**SEGUNDA.-** Solicitar se realice el ingreso de **VD y D** en el Registro Estatal de Víctimas, a cargo de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, a fin de que ésta determine el acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral del daño.

**TERCERA.-** Dar vista con efectos de denuncia al Órgano Interno de Control, **Comisario Público**, de la **Agencia Digital Tecnológica del Estado**, para que inicie el respectivo Procedimiento Administrativo de Investigación, a efectos de dilucidar la responsabilidad administrativa de los servidores públicos involucrados en los hechos de la presente recomendación, quienes, con motivo de su actividad administrativa irregular, vulneraron los derechos humanos de **VD**. Asimismo, ordene a quien corresponda, para efectos de que, a través del servidor público que al efecto designe, previo consentimiento informado, se le ofrezca una disculpa pública a **VD**, por las violaciones a derechos humanos de que fueron objeto **VD y D**.

**CUARTA.-** Implementar a la brevedad posible, un programa de capacitación, dirigido a las personas servidoras públicas de esa institución, de acuerdo con lo indicado en el punto **106, inciso E)** del apartado relativo a la Reparación Integral. Dicho curso debe ser impartido por personas especialistas en el tema, con el fin de prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente recomendación.

**QUINTA.-** Designar a una persona servidora pública que desempeñe la tarea de enlace con este organismo, con la finalidad de dar seguimiento y cumplimiento a los puntos recomendatorios expuestos. En caso de que esta responsabilidad sea transferida a otra persona, tal circunstancia deberá ser oportunamente notificada a esta Comisión.

La presente recomendación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 102, Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 98 de la Constitución Política del Estado de Chiapas, tiene carácter público y se emite con el propósito fundamental de hacer una declaración respecto de una conducta irregular de servidores públicos derivada del ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, así como obtener las investigaciones que procedan por parte de las dependencias administrativas o cualquiera otra autoridad competente, para que

**“2025, Año de Rosario Castellanos Figueroa”**

dentro de sus atribuciones apliquen las sanciones procedentes y se subsane la irregularidad cometida.

Acorde con lo previsto en el artículo 67, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, solicito a usted que la respuesta, sobre la aceptación de esta Recomendación, se informe dentro del término de quince días hábiles siguientes a su notificación. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.

Con el mismo fundamento jurídico, le solicito que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación, se envíen a esta Comisión Estatal dentro del término que establece la ley y que comienza a correr a partir de que concluye el plazo para informar sobre su aceptación.

Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos conserva la discrecionalidad de hacer pública esa circunstancia y, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 27, fracción XVIII, y 70 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, podrá solicitar al Congreso del Estado, su comparecencia a efectos de que explique el motivo de su negativa.

**MTRO. HORACIO CULEBRO BORRAYAS**  
PRESIDENTE

C.c.p. **Mtra. Lesdy Cecilia Calvo Chacón**, Directora General de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas para el Estado de Chiapas.