



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

## **RECOMENDACIÓN No.15/2020**

SOBRE EL CASO DE VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO AL TRABAJO, A LA SEGURIDAD JURÍDICA Y A LA LEGALIDAD. POR FIRMA ANTICIPADA DE CARTA RENUNCIA. DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. POR OMISIÓN EN EL ACCESO A UNA MATERNIDAD SEGURA EN EL AMBITO LABORAL.

San Luis Potosí, S.L.P, a 12 de noviembre de 2020

**LIC. YVETT SALAZAR TORRES**  
**SECRETARIA DE ECOLOGÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL**

**Distinguida Lic. Salazar Torres:**

1

1. La Comisión Estatal de Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, y 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí; 3, 4, 7 fracción I, 26 fracción VII, 33 fracciones IV y XI, 137 y 140, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, así como 111, 112, 113 y 114 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente 1VQU-392/2018, sobre el caso de violaciones a los derechos humanos cometidas en agravio de V1.

2. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 fracción I, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, y 3, fracciones XVIII, XXXV y XXXVII de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí, y con el propósito de proteger los nombres y datos de las personas involucradas en la presente recomendación, se omitirá su publicidad. Esta información solamente se hará de su conocimiento a través de un listado anexo que describe el significado de las claves utilizadas, con el compromiso de que dicte las medidas de protección correspondiente, y visto los siguientes:



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

## I. HECHOS

3. Este Organismo Estatal inició investigación por posibles violaciones a los derechos humanos de V1, por actos atribuibles al personal de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental de Gobierno del Estado de San Luis Potosí, consistente en actos de falta de protección de la maternidad en el espacio laboral público.

4. V1 manifestó que el 10 de octubre de 2016, ingresó a laborar a la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental cubriendo un interinato, y que en el mes de diciembre de ese año fue nombrada como Directora de Ecología Urbana dentro de la misma Institución, teniendo a su cargo a una Jefa de Departamento y a una Auxiliar de Administración. Que para su contratación se le condicionó la firma de dos cartas de renuncia, una dirigida a la Titular de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental y una más al Gobernador Constitucional del Estado. Que V1 tuvo que firmarlas debido a la necesidad del trabajo ofrecido.

5. La víctima señaló como antecedente, que el 26 de abril de 2017, se le otorgó una incapacidad por maternidad de 84 días, que el 30 de junio de ese año, cuando aún se encontraba de incapacidad de su primer embarazo, la Titular de la Secretaría de Ecología le pidió que se reincorporara a su trabajo para atender asuntos laborales.

6. V1 manifestó que, durante el trascurso de su segundo embarazo, en marzo de 2018, se le pidió que hiciera entrega de las llaves de las cuatro estaciones de monitoreo de calidad del aire, bajo el argumento de no exponer su salud a lo que no tuvo impedimento, además se le pidió que se hiciera a cargo del tema de reforestaciones, incluso a finales de mayo de 2018, en compañía T1 y T2, acudieron a realizar la carga de árboles que le fueron donados a la dependencia.

7. El 7 de junio de 2018, acudió al hospital por padecer de la vesícula, y al día siguiente que se presentó a laborar, la Titular de esa Secretaría le indicó que no quería que siguiera colaborando, que en su estado no debía salir a ninguna



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

actividad que representara riesgo que le daba hasta el 30 de junio de 2018 para encontrar otro empleo, pero le encargaba concluir el programa de reforestación en el municipio de Rioverde, por lo que V1 aseveró que tuvo que cargar cientos de árboles el 15 de junio de 2018, con motivo del cumplimiento de ese encargo.

8. La víctima detalló que el 25 de junio de 2018, requirió atención médica por presentar malestares inherentes a su estado de embarazo lo cual fue documentado con la atención médica que recibió en el Instituto Mexicano del Seguro Social donde se le indicó incapacidad laboral por 7 días, con diagnóstico de posible parto prematuro, situación que comunicó a la Titular de esa Secretaría. Ese mismo día, AR1, Director Administrativo le pidió que firmara una carta renuncia con fecha 29 de junio de 2018, a lo que no accedió, y le entregó copia de un oficio dirigido a la Titular del Órgano Interno de Control en donde se instruyó apoyo para la entrega-recepción del día 2 de julio de ese año, fecha en que por cuestiones de salud no acudió sino hasta el día siguiente. El 3 de julio de ese año el Director Administrativo le volvió a solicitar a V1 firmara su renuncia, pero como ella no accedió el AR1, Director Administrativo le dijo que de cualquier manera tenían la hoja de cuando ingresó.

3

9. Para la investigación de la queja, se radicó el expediente de queja **1VQU-0392/18**, dentro del cual se recopilaron datos y documentos relacionados con los hechos, se solicitó información a la autoridad señalada como responsable, se entrevistó a la víctima, cuya valoración es objeto de análisis en el capítulo de Observaciones de la presente.

## II.EVIDENCIAS

10. Escrito de queja de 10 de julio de 2018, signado por V1, quien denunció presuntas violaciones a sus derechos humanos por actos atribuibles a personal de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental de Gobierno del Estado.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**11.** Acta circunstanciada de 10 de julio de 2018, en la que personal de este Organismo hizo constar la comparecencia de V1, quien ratificó su escrito de queja y realizó ampliación de su queja en los siguientes términos:

**11.1** Que el 3 de julio de 2018, cuando efectuó la entrega recepción de su cargo, la Titular del Órgano Interno de Control en una actitud poco adecuada le revisó todos sus documentos personales extrayendo sin su autorización la copia del oficio ECO 01.1365/2018, en el que establece que ella debe estar presente a las 12:00 horas del 2 de julio de 2018, ya que le urgía la entrega de toda la documentación ordenando que le mostrara a P1, donde se encontraban los expedientes físicos como digitales, presión que le ocasionó un estrés contraproducente para su embarazo ya que sintió que su abdomen estaba duro. Por estos hechos solicitó que su comparecencia se remitiera a la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

4

**11.2** Certificado de incapacidad con serie LV 3622378 expedido el 25 de junio de 2018, por la Dirección de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, por un periodo de siete días.

**11.3** Nota médica sin hoja membretada firmada y sellada por médico especialista en ginecología y obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la que se asentó que el 25 de junio de 2018, V1 refirió iniciar a las 04:00 horas con dolor en abdomen, con buena motilidad fetal, a la revisión presentó embarazo de 29.6 semanas de gestación más amenaza de parto prematuro, por lo que se le indicó reposo intradomiciliario con ingesta de abundantes líquidos, y se expidió incapacidad por 7 días con medicamento y revisión en una semana.

**11.4** Nota de urgencias de 2 de julio de 2018, expedida a las 08:31 horas por el Hospital General de Zona Medica Familiar 01, en la que personal médico asentó que V1, acudió al presentar dolor obstétrico de moderado a intenso por embarazo de 31 semanas de gestación, quien cursó su segundo embarazo con antecedentes de cesárea, con diagnóstico de amenaza de parto prematuro periódica.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**11.5** Constancia de consulta de urgencias maternidad de 2 de julio de 2018, expedida a nombre de V1, quien acudió al servicio de urgencias de Ginecología y Obstetricia de Urgencias de Maternidad en un horario de 08:25 a 13:10 horas.

**11.6** Copia del oficio No. ECO.01.1365/2018, de 25 de junio de 2018, suscrito por la Secretaria de Ecología y Gestión Ambiental, que dirigió a la Titular del Órgano Interno de Control de ese Secretaría, en el que solicitó el apoyo para el proceso de entrega-recepción de la Dirección de Ecología Urbana por parte de V1, quien se venía desempeñando como Titular, para hacer entrega a P1, quien a partir de ese procedimiento asumirá la titularidad, lo que fue programado para las 12:00 horas del 2 de julio de 2018.

**12.** Oficio DQQU-0480/18, de 10 de julio de 2018, por el cual este Organismo Autónomo de Protección a Derechos Humanos emitió una Medida Precautoria a la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Gobierno del Estado, en el que se solicitó se tomaran las acciones pertinentes a fin de garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el trabajo con inclusión y acceso a desarrollarlo con respecto a sus derechos humanos.

**12.1** En la necesidad de la medida se estableció que 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 realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, debiendo percibir su salario íntegro y la conservación de su empleo, así como los derechos inherentes.

**13.** Oficio No. Eco. 01.1503/2018, de 13 de julio de 2018, suscrito por la Titular de la Secretaria de Ecología y Gestión Ambiental de Gobierno del Estado de San Luis Potosí, por el cual dio contestación a las Medidas Precautorias emitidas por este Organismo en las que precisó lo siguiente:

**13.1** Que en esa Dependencia siempre se han adoptado las medidas necesarias para que los trabajadores al servicio de la Institución laboren en condiciones de



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

equidad e igualdad, desempeñando actividades que aseguren su integridad, todo ello en un marco de libertad y dignidad.

**13.2** Que con respecto a la queja presentada por V1, el 3 de julio de 2018, entregó de manera voluntaria la Dirección de Ecología Urbana, por lo que a la fecha ya no existe relación laboral; sin embargo, es importante resaltar que mientras la quejosa laboró en esa institución nunca existió violación de sus derechos ni actos de discriminación en contra de ella ni de ninguna otra persona, en el caso de que V1 estimará conveniente acudir con las instancias jurisdiccionales correspondientes, tiene a salvo su derecho.

**14.** Oficio No. Eco.01.1573/2018, de 19 de julio de 2018, suscrito por la Secretaria de Ecología y Gestión Ambiental por el cual rindió un informe sobre los hechos de la queja presentada por V1, en el que precisó lo siguiente:

**14.1** Como lo señaló V1, ella fue contratada en estado de embarazo, por lo que en ningún momento ese hecho fue impedimento para que laborara en esa Secretaría, y por ende nunca fue objeto de discriminación por tal situación; cabe recalcar que en todo momento y hasta el último día laboral de V1.

**14.2** Que se le otorgó a V1, todas las facilidades necesarias para que desempeñara sus labores de manera confortable en un ambiente de convivencia, que se le otorgó un periodo post parto de recuperación de 84 días, conforme a lo dispuesto por el artículo 170 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, aun sin mediar solicitud expresa de la ex trabajadora, incapacidad ni autorización de médicos particulares de por medio, brindándosele los tiempos necesarios para ejercer su maternidad y lactancia incluso llegando a presentarse a su centro de trabajo en compañía de su menor hijo.

**14.3** Que en ningún momento a V1 se le violentaron sus derechos humanos ni fue objeto de discriminación en virtud de su condición de mujer, ni mucho menos por su estado de gravidez; sin embargo, V1 dio aviso de su estado de gravidez de su



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

segundo hijo hasta finales del mes de junio del 2018 y no en marzo como lo señaló en su escrito de queja.

**14.4** Que V1, en ningún momento fue instruida, ni mucho menos forzada a realizar trabajos de riesgo, ya que como se establece en el artículo 18 del Reglamento Interior de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, eso no se considera en el marco de las competencias de la Dirección de Ecología Urbana.

**14.5** Que las atribuciones de esa Dirección no implican ningún tipo de esfuerzo extremo físico, aun así, se consideró que otras Direcciones de esa Secretaría absorbieran algunas de sus funciones, por lo que la ex trabajadora sólo ejerció las facultades de dirección las cuales no implicaban algún riesgo en general, como ella lo afirmaba en su queja.

**14.6** Que esa Secretaría en ningún momento propició actos discriminatorios de ninguna índole en contra de ningún servidor público y por el contrario siempre se pugnó por proteger los derechos de los mismos, que se protegen los derechos de las madres trabajadoras, toda vez que, cuatro trabajadoras de esa Dependencia, actualmente hacen uso de su derecho al permiso de lactancia y/o guardería, atendiendo a la circular número OM-03-18 de junio de 2018 emitida por la Oficialía Mayor de Gobierno del Estado. Por consiguiente, se constató que el embarazo y la maternidad no constituye una limitante o condicionante para desempeñar de manera óptima un trabajo.

**14.7** Que, en específico en el caso de las reforestaciones, P2, desde el inicio de la administración absorbió dichas atribuciones de la Dirección de Ecología Urbana, por lo que dicho funcionario gestionaba y organizaba los eventos de reforestación con escuela, asociaciones y empresas, siendo hasta mediados del mes de mayo de 2018, que le solicitó que entregara esa actividad a la Dirección competente, siendo su primera y la actividad de reforestación los días 14 y 15 de junio de 2018 misma que se realizaron en el municipio de Rioverde, siendo las únicas en las que acudió V1.

**14.8** Que tal reforestación fue gestionada por la Dirección General de Vinculación, en esa actividad apoyó con la plantación personal de la empresa constructora de la obra del Centro Cultural y Recreativo de la Zona Media, del Ejido La Loma y del Centro Cultural y Recreativo de la Zona Media, por lo que se reiteró que nunca se le instruyó a la quejosa el acarreo ni el plantado de árboles, toda vez que esas actividades siempre se realizan con el apoyo de voluntarios, que en todo momento las actividades de descarga y acarreo fue llevado por personal de esa Secretaría con apoyo de voluntarios externos, y en todo caso si V1 llevó a cabo en alguna ocasión tales actividades fue por iniciativa propia y bajo su propio riesgo y nunca por instrucción.

**14.9** Que en relación al acto de entrega recepción como lo mencionó V1, en su escrito de queja en todo momento estuvo presente la Titular del Órgano Interno de Control de esa Secretaría, quien acudió con la finalidad de asesorar y orientar respecto del llenado de los formatos toda vez que conforme a lo establecido en el artículo 29 fracción XXVI del Reglamento Interior de la Contraloría General del Estado, en su atribución intervenir en los procesos de entrega recepción, y en todo momento el acompañamiento se llevó a cabo de una manera cortés, cordial y pacífica en presencia además del Director de Administración y P1, entregando la ex trabajadora de manera libre y voluntaria, incluso V1 se despidió de manera cortés y proporcionó su número de celular a P1, con la finalidad de apoyarlo con dudas respecto al funcionamiento de la Dirección, y la víctima en ningún momento señaló molestia.

**14.10** Oficio No. SEGAM-DESP-UG-01/2018, de 13 de julio de 2018, signado por la Responsable de la Unidad de Género de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental de Gobierno del Estado de San Luis Potosí, sobre las actividades realizadas por el Comité en el año 2016, la impartición de talleres con perspectiva de género celebrados en el año 2017 y lo que transcurrió del 2018, sin que tuvieran a esa fecha registro de alguna queja atendida por la Unidad de Género.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**15.** Acta circunstanciada de 6 de agosto de 2018, en la que personal de este Organismo hizo constar comparecencia de T1, quien con relación a los hechos de la queja de V1, precisó:

**15.1** Que V1, ingresó desde enero de 2017, como Directora de Ecología Urbana de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, quien después de tener a su primer hijo, regresó a trabajar antes de culminar su periodo de incapacidad.

**15.2** Que dentro de sus funciones era la de vigilar las casetas de monitoreo de la calidad del aire, que desde el año 2016, que derivado a que representantes de una asociación civil han promovido diversos amparos en contra de esa Secretaría, se implementó el monitoreo de esas casetas, y como no se terminaban los Juicios de Amparo en contra de la Institución, su Titular culpó a V1, y le retiró la función de vigilancia y le asignó el programa de reforestación.

**15.3** Que la Titular de la Secretaría, tenía conocimiento de que V1 estaba embarazada y, aun así, los días 13, 14 y 15 de junio de 2018 la mandó a realizar actividades de reforestación al Parque Tangamanga en el municipio de Rioverde. El día 14, entre V1 y ella, tuvieron que subir y bajar aproximadamente 400 plantas de entre 4 y 5 kilogramos, como no llegaron personas para reforestar. Al día siguiente, 15 de junio fue la inauguración y acudió la Titular de la Secretaría, que V1 le dijo que ese día la llevó a recoger más de 100 árboles y le dio la indicación de que recorriera el parque para que buscara un lugar para plantarlos.

**15.4** Que a pesar de que ha sido parte de esa Secretaría, nunca había observado que en un proceso de entrega-recepción revisaran los bolsos personales de las personas que entregan, como ocurrió en el caso de V1, que la Contraloría Interna sin pedirle permiso revisó su bolso y sacó copias de una carpeta personal que contenía copia del oficio de la comisión a Rioverde, recibos de nómina, movimientos del personal, entregándoselos a AR1 Director de Administración señalándole que eran documentos de esa Dependencia, y este último le pidió a V1, que firmara su renuncia, a lo que se negó, y le dijo que de cualquier manera tenía el documento que firmó al inició de su contratación.

**16.** Acta circunstanciada de 8 de febrero de 2019, en la que se hace constar entrevista con V1, quien informó que inició un procedimiento laboral por despido injustificado.

**17.** Acta circunstanciada de 27 de febrero de 2019, en la que personal de este Organismo hizo constar que a las 13:05 horas del 26 de febrero de 2016 se constituyó en las instalaciones de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, entrevistándose con la Directora de Normatividad a quien le solicitó proporcionara el horario de trabajo de T2, quien manifestó que era de 08:00 a 15:00 horas, pero por cuestiones de trabajo se encontraba en labor de campo.

**18.** Acta circunstanciada de 16 de mayo de 2019, en la que personal de este Organismo hizo constar copia simple de la publicación de 2 de agosto de 2018 publicada en el sitio “Facebook” a que hizo referencia V1, en la que se denuncian los hechos de su queja.

**19.** Acta circunstanciada de 17 de mayo de 2019, en la que personal de este Organismo hizo constar entrevista con T2, quien manifestó que con relación a los hechos de V1, ella le había comentado de su embarazo dos meses atrás de que dejara de laborar en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, para entonces se le notaba muy poco el embarazo. Que cuando había donaciones de árboles por parte de empresas, entre V1, T1 y ella tenían que ir las a recoger por lo que las cargaban y descargaban, no obstante, en ninguna ocasión V1 se quejó de la Titular de la mencionada Secretaría, ni señaló que se le obligó a realizar esos trabajos. Que V1 era una persona muy responsable, quien no decía nada por hacer su trabajo y nunca se dio cuenta que se le hablara mal, ya que ella acudía a la oficina de la Titular y todo lo que hablaban era de manera privada.

**20.** Acta circunstanciada de 3 de junio de 2019, en la que se hace constar la comparecencia de V1, quien en relación a los hechos de su queja señaló que, en el mes de marzo de 2018, sin que hubiera testigos o presentado un escrito, hizo del conocimiento a la Titular de la Secretaría de Ecología que cursaba un embarazo de cuatro meses, que cuando se le otorgó una incapacidad de 7 días en



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

el trascurso de su embarazo, el 25 de junio de 2018 ya contaba con un embarazo de 7 meses. Que al presentar su incapacidad a AR1 Director Administrativo le dio unas hojas donde supuestamente renunciaba, pero no las firmó. Que el 16 de agosto de 2018, nació su bebé. Agregó que el proceso laboral se encontraba en la etapa de ofrecimiento de pruebas.

**21.** Acta circunstanciada de 10 de junio de 2019, en la que personal de este Organismo hizo constar comparecencia de V1, quien manifestó que, con relación al estado de su investigación, proporcionaría diversos documentos para que fueran considerados en la presente inconformidad.

**22.** Oficio No. SEGAM.01.1234/2019, de 10 de junio de 2019, signado por la Titular de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, mediante el cual rindió un informe adicional a sus oficios 01.1503/2018 de 12 de julio de 2018 y 01.1573/2018, de 19 de julio de 2018, en los siguientes términos de acuerdo a la información requerida por este Organismo.

**22.1.** Que V1, dio aviso de su estado de embarazo a finales del mes de junio de 2018, toda vez que envió un certificado de incapacidad serie LV362378 a la Jefa de Recursos Humanos el cual fue entregado físicamente el 28 de junio de 2018. Por lo que carece de veracidad lo señalado por V1, quien manifestó haber avisado de su segundo embarazo en el mes de marzo, toda vez que la misma trabajadora reconoció hasta finales del mes de junio haberse enterado de su segundo embarazo.

**22.2** Que cada Director cuenta con un plan de trabajo, que instruyó a dar seguimiento a la gestión de la donación ya sea desde elaborar una solicitud formal, coordinar las acciones con los donatarios para la entrega de planta y para convocar voluntarios para su traslado y plantación.

**22.3** Que la ex trabajadora en ningún momento fue instruida a que ella personalmente cargará o descargará plantas, ni mucho menos fue forzada a realizar trabajos de riesgo ya que sus funciones como Directora de Ecología



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

Urbana son únicamente directivas tal y como se establece en el artículo 18 del Reglamento Interior de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

**22.4** Con base a esas atribuciones legales como Directora, no implican ningún tipo de esfuerzo extremo físico, ya que como bien dice el Reglamento Interior, el trabajo del Titular de la Dirección de Ecología Urbana es promover la creación de áreas que se destinen a la restauración, conservación y reforestación; aun así, para dicha actividad de promoción se consideró desde el año 2015 hasta mayo de 2018 que otras Direcciones de esta Secretaría fueran las que coordinaran dichas actividades, por lo que en la Dirección de Ecología Urbana sólo se ejercían las facultades de la dirección las cuales no implican ningún riesgo laboral o un esfuerzo extraordinario.

**22.5** En específico el caso de las reforestaciones, P2 desde el inicio de la administración absorbió dichas atribuciones de la Dirección de Ecología Urbana, por lo que el funcionario gestionaba y organizaba los eventos de reforestación con escuelas, asociaciones y empresas, siendo hasta mediados del mes de mayo de 2018, que solicitó al Director entregara esa actividad a la Dirección competente, por lo que la quejosa como bien lo dice fue hasta el mes de mayo de 2018, que empezó a ejercer esa competencia, siendo su primer y única actividad en cumplimiento a la atribución conferida en el artículo 18 fracción VI del Reglamento Interior, los días 14 y 15 de junio.

**22.6** Que se reiteró que nunca se le instruyó a la quejosa el acarreo ni el plantado de árboles, toda vez que esas actividades siempre se realizan con el apoyo de voluntarios, que en todo momento las actividades de descarga y acarreo es llevado a cabo por personal de esta Secretaría y/o con apoyo de voluntarios externos.

**22.7** Que de acuerdo al Manual de Organización de la Dirección de Ecología Urbana aprobado en el mes de febrero de 2017, las actividades relacionadas con la promoción de creación de áreas que se destinen a la restauración, conservación y reforestación le corresponde a T2, quien presentó informes de actividades.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**22.8** Que únicamente instruyó al Director de Área a que gestionará y recibiera la donación de árboles, y nunca existió la instrucción u orden de cargar y descargar árboles, en todo caso si V1, llevo a cabo en alguna ocasión tales actividades fue por iniciativa propia y bajo su propio riesgo y nunca por instrucción.

**22.9** Que T2, ocupa la plaza de Jefatura de Departamento de Reforestación, adscrita a la Dirección de Ecología Urbana y estuvo a las órdenes de V1, y de quien cabe destacar que entre sus funciones establecidas en el Manual de Organización. Que V1 nunca presentó algún reporte o informe sobre las actividades realizadas por la Dirección de Ecología correspondientes al mes de mayo de 2018, el cual pudiera contener información detallada de quien o quienes intervinieron en tal actividad.

**22.10** Que la decisión de cargar o no arboles es una circunstancia de riesgo tomada a título personal, riesgo un tanto incensario pues la Dirección de área no solo tiene personal subordinado a quien puede elegir dichas actividades, sino que además, y como normalmente ocurre, también hay directores de área que cuentan con personal cuyas funciones no estan limitadas y quienes siempre tienen la disponibilidad de coadyuvar y/o auxiliar en esas y otras actividades, ya que en eventos de reforestación, se involucra a todas las Direcciones de la dependencia.

**22.11** Que como prueba presuncional legal y humana es de considerarse que V1 fue contratada el 10 de octubre de 2016, fecha en la que se encontraba en estado de gravidez de su primer hijo, por lo que no existió por parte de la suscrita tratos discriminatorios en contra de V1, gozando de todos los derechos, con lo cual en ningún momento resultó ser un impedimento legal y no se opuso obstrucción alguna para su contratación.

**22.12** Finalmente señaló que se substancia en el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje identificado como Juicio Laboral 1.

**22.13** Tarjeta Informativa de 11 de julio de 2018, por el cual la Jefa de Recursos Humanos informó al Director de Administración que V1, ex Directora de Ecología

Urbana en su primer embarazo no presentó incapacidad. Que referente al segundo embarazo el 27 de junio envió e-mail la incapacidad emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, la cual entregó físicamente el 28 de junio de 2018.

**22.14** Copia certificada de Manual de Organización de la Dirección de Ecología Urbana de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental publicado en la Ciudad de San Luis Potosí en febrero de 2017.

**22.15** Memorandum de 24 de mayo de 2019, suscrito por T2, Jefa de Departamento de Ecología Urbana, por el cual informó al Director de Ecología Urbana las actividades de reforestación a su cargo, siendo las siguientes: recibir la solicitud, se verifica la viabilidad y disponibilidad, se contacta al solicitante. Se agenda entrega de planta y/o reforestación, en caso de donación se cuenta y entrega la planta al solicitante evidencia fotográfica de la siembra, en el caso de reforestación se traslada la planta y las herramientas al sitio de la reforestación, se marca el terreno, se da información para la realización de la actividad y se verifica que se realice adecuadamente, se toma evidencia fotográfica, se recolecta y se traslada de las empresas y organismo que donan plantas a las oficinas para realizar las actividades descritas con apoyo del personal de la Dirección de Capacitación y el personal de esa Dirección.

14

**22.16** Escrito de demanda laboral recibida el 27 de agosto de 2018 por el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, signada por V1.

**23.** Escrito de 25 de julio de 2019, signado por V1, por el cual señaló los siguientes hechos con relación a la investigación de la queja presentada:

**23.1** Que el periodo de incapacidad otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social debido al nacimiento de su primer hijo, fue de 84 días conforme a la Ley, a petición de la Titular de la SEGAM regresó a sus funciones laborales apenas transcurridos 67 días.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**23.2** Que es cierto que el artículo 18 fracción VI del Reglamento Interior de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental señala como funciones de la Dirección que estuvo a su cargo “VI. Promover la creación de áreas que se destine a la restauración, conservación y reforestación”. Sin embargo, la Titular de la Secretaría de Ecología le dio la indicación por mensaje de WhatsApp como lo evidencia con los mensajes recibidos.

**23.3** Que la Titular de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental le indicó programar la reforestación para Rioverde, que el 21 de mayo le preguntó cuándo se realizaría la reforestación en Rioverde. El 29 de mayo de 2018 le comentó a la Titular que estaba en la arenera La Palma debido a la donación de 700 árboles de ellos para la Secretaría. El 4 de junio le comentó que estaría acudiendo a recoger árboles, el 12 de junio le comentó que iría nuevamente a recoger plantas y le pide que acuda a Rioverde. El 13 de junio de 2018, le preguntó si ya llevaba la herramienta y el resto de los árboles para la reforestación programada para los días 14 y 15 de junio en el municipio de Rioverde.

**23.4** Oficio ECO.01.1273/2018, de 12 de junio de 2018, firmado por el Director Administrativo de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental por el cual se asigna comisión a V1 del 13 al 15 de junio de 2018, para llevar a cabo los preparativos para la reforestación de los días 14 y 15 de junio de 2018.

**23.5** Informe de Comisión de 18 de junio de 2018, firmado por V1, de 18 de junio de 2018, en el que señaló las actividades realizadas los días 14 y 15 de junio de 2018.

**23.5.1** Salieron a las 06:30 horas de la oficina de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental arribando al Parque Tangamanga de Rioverde a las 08:00 horas para llevar la herramienta necesaria y árboles para la reforestación del día 14 de junio de 2018. Que una de las empresas contratadas le ayudó para realizar las cepas con máquina tipo retroexcavadora. Logrando hacer 200 cepas para la reforestación del 14 de junio. Una vez concluida la actividad se trasladó a esta Ciudad arribado a las 20:00 horas para cargar más árboles en la camioneta.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**23.5.2** El 14 de junio salió a las 06:00 horas de la oficina de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental y llegó a las 08:00 horas al Parque Tangamanga de Rioverde para llevar a cabo la primera plantación de 200 árboles actividad que concluyó a las 16:00 horas, una vez terminada la reforestación, se continuó realizando cepas para la reforestación del siguiente día. El 15 de junio de 2018, V1 salió a las 06:00 horas de la oficina de la Secretaría al parque tangamanga de Rioverde para llevar a cabo la plantación de 300 árboles, actividad que concluyó a las 16:00 horas por lo que una vez concluida la reforestación se regresó a la Ciudad de San Luis Potosí.

**23.6** Escrito de 17 de julio de 2018, signado por el Representante Legal de la Empresa 1, dirigido a la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental por el cual hizo constar que a petición de la Dirección de Ecología Urbana, la empresa que representa donó la cantidad de 1700 platas del nuevo vivero ubicado en el kilómetro 13+800 carretera SLP-MATEHUALA, los cuales fueron retirados por personal de esa Secretaría, que un personal de la empresa acercó las plantas en una carretilla y las personas que acudieron a recogerlas las subieron siendo un peso aproximado de 2 kilogramos cada una, siendo de la siguiente manera:

16

**23.6.1** El 29 de mayo de 2018, acudieron tres personas del sexo femenino a recoger plantas y retiraron 100 mezquites y 660 huizaches.

**23.6.2** El 11 de junio de 2018, una persona del sexo masculino y una del sexo femenino retiraron 500 huizaches.

**23.6.3** El día 18 de junio de 2018, una persona del sexo masculino y una femenina retiraron 500 plantas entre mezquite, huizache y palma lechuguilla.

**24.** Oficio ECO.01/1943/2019, de 4 de septiembre de 2019, suscrito por AR1, Director de Administración de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental rindió informe sobre los hechos de queja de V1, en el que señaló:



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”

**24.1** Que carece de veracidad que V1, entregó de manera personal su incapacidad médica expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social a la Titular de la Secretaría de Ecología, puesto que, derivado del informe de la Jefa de Recursos Humanos, V1 envió por correo electrónico la incapacidad misma que no entregó físicamente, sino que a través de su subalterna identificada como T1, esto a las 08:45 horas del 28 de junio de 2018. Por lo que negó haberle solicitado de mutuo propio o por instrucciones de la Titular, la firma de dos cartas renunciadas fechadas el 29 de junio de 2018 y la existencia de la misma. Que V1 entregó de manera voluntaria la Dirección de Ecología Urbana, como se quedó asentado en el acta de entrega-recepción de fecha 3 de julio de 2018.

**24.2** Que los hechos por los cuales se le solicita informe son estrictamente de carácter laboral, mismos que casualmente se encuentran ventilándose ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de San Luis Potosí y que le fueron requeridos y por lo tanto considera que se pretende manipular la competencia de tan honorable institución de derechos humanos a favor de la quejosa.

**24.3** Escrito de 16 de diciembre de 2019, suscrito por V1, por el cual adjuntó copia del dictamen de prueba pericial, suscrito por Perito en Grafoscopia y Documentoscopia, con Registro CIJ-276-1379 ofrecida en relación a la materia de grafoscopia que fue presentado en el Juicio Laboral que promueve, en cuyas conclusiones del dictamen se señala: *“Que la presencia de las particularidades gráficas intrínsecas y extrínsecas que individualizan a V1, que realizó el acto estructural, localizadas en los documentos indubitables, son propias de una acción provocada por estímulos gráficos materiales y ambientales captados por los sentidos y plasmados en el papel de manera subconsciente y con automatismo, pero a pesar de que las firmas resultan ser auténticas, no así los documentos dubitados, encontrándose alteración documental llamada “fraude en el receptor” en la modalidad de habilitación de espacios en blanco”. 5. El estudio documentoscópico arrojó resultados que caracterizan al documento dubitado como apócrifo, con diferencias existentes entre el tiempo en que se imprime el contenido con relación al tiempo en que fue estampado el sello. Esta alteración es*

*llamada “Fraude en el Receptor” en la modalidad de “Habilitación de Espacios en Blanco”.*

### III.- SITUACIÓN JURÍDICA

**25.** El 10 de julio de 2018, este Organismo Protector de Derechos Humanos recibió escrito de queja de V1, quien denunció presuntas violaciones a sus derechos humanos que atribuyó a personal de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

**26.** Los hechos indican que, en el mes de octubre de 2016, V1 ingresó a laborar a la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental cubriendo un interinato para lo cual señaló que se le pidió firmara dos cartas renuncia, una dirigida al Titular y otra al Gobernador Constitucional del Estado. En el mes de diciembre de 2016, V1 fue nombrada como Directora de Ecología Urbana de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, quien estaba cubriendo un interinato desde el 10 de octubre de ese año, que se le asignó a una Jefa de Departamento y Auxiliar de Administración. Que dentro de sus funciones era la del monitoreo de la calidad del aire lo cual realizó hasta el mes de marzo de 2018, para no exponer su salud puesto que se encontraba cursando su segundo embarazo desde que había ingresado a trabajar, y se le indicó que estaría a cargo del programa de reforestación.

**27.** En este contexto, a finales del mes de mayo de 2018, V1 en compañía de T1 y T2, trabajadoras a su cargo, acudieron a realizar la carga de árboles que fueron donadas por la Empresa 1, que derivado a ello se sintió mal de salud por padecimiento de vesícula, que la Titular de la Secretaría le indicó que por su estado no debía salir a ninguna actividad que representara algún riesgo que le daba hasta el 30 de junio para encontrar otro empleo, y le encargaba concluir el programa de Reforestación en el municipio de Rioverde, San Luis Potosí.

**28.** Los días 13, 14 y 15 de junio de 2018, V1 realizó las gestiones, planeación y efectuó las actividades de reforestación en el municipio de Rioverde, derivado de



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”

ello, diez días después, es decir el 25 de junio de 2018, acudió a valoración médica al Instituto Mexicano del Seguro Social al presentar 29.6 semanas de gestación (7 meses de embarazo) con diagnóstico de amenaza de parto prematuro por lo que se le extendió una incapacidad de 7 días; sin embargo, antes de concluir con su incapacidad se le informó que debía realizar la entrega-recepción de las actividades que desempeñó como Directora el día 2 de julio de 2018, por lo que demandó despido injustificado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje donde se sigue el Juicio Laboral 1.

**29.** Los derechos fundamentales que se advierten vulnerados y los actos que se acreditaron mismos que se encuentran concatenados entre sí fueron los siguientes: **A. Derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y principio de legalidad.** *Por firma de carta renuncia al momento de su contratación.* **B. Derecho a las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.** *Por omisión en el acceso a una maternidad segura en el ámbito laboral.*

19

**30.** Cabe precisar que, a la fecha de elaboración de la presente recomendación, no se obtuvieron constancias de que se hubiera iniciado procedimiento administrativo de investigación relacionado con los hechos, para efectos de deslindar la responsabilidad ni se comunicó a esta Comisión Estatal que se hayan realizado acciones sobre el pago de la reparación del daño.

#### IV. OBSERVACIONES

**31.** Es importante señalar que la actuación de toda autoridad debe tener como objetivo principal el respeto, protección y garantía de los derechos humanos, por lo que esta Comisión Estatal hace hincapié en la necesidad de que los servidores públicos cumplan con el deber que les exige el cargo público, que lo realicen con la debida diligencia en el marco de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**32.** En el mismo precepto Constitucional se establece en su último párrafo establece: 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.

**33.** Por ello, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos hace hincapié que el Estado y sus instituciones juegan un papel fundamental en la observancia de los derechos humanos, toda vez que sus acciones deben estar enfocadas en el respeto, protección y garantía de los derechos humanos sin distinción alguna incluido los del ámbito público laboral.

**34.** De igual manera, esta Comisión Estatal desea hacer patente que no se pronuncia sobre las actuaciones realizadas dentro del Juicio Laboral 1, del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que promueve V1, por la defensa de sus derechos laborales ante la autoridad jurisdiccional especializada en esa materia, por el que demandó prestaciones con motivo de su despido cuando se desempeñaba como Directora de Ecología Urbana de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

**35.** En este contexto, atendiendo al interés superior de las víctimas del delito, y del abuso de poder reconocido en el derecho internacional de los Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 1, párrafos primero, segundo y tercero; 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 3, 4, 5 y 6 y demás relativos de la Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder, se emite la presente Recomendación favoreciendo en todo tiempo a las víctimas la protección más amplia que en derecho proceda.

**36.** Antes de entrar al análisis del presente asunto es preciso señalar como antecedente que V1, ingresó a laborar a la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental a partir del mes de octubre de 2016 puesto que cubriría un interinato,



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”

siendo que afínales de ese año fue nombrada como Directora de Ecología Urbana, teniendo a su cargo a T1 y T2, que al momento de ser contratada se encontraba cursando su primer embarazo, y durante su encargo cursó un segundo embarazo.

**37.** En tal sentido, del análisis lógico jurídico realizado al conjunto de evidencias que se integraron al expediente de queja 1VQU-392/2018, se encontraron elementos suficientes que permiten acreditar que en el presente caso se vulneraron los derechos humanos en agravio de V1: **A. Derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y legalidad.** *Por firma de cartas renuncia al momento de su contratación.* **B. Derecho a las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.** *Por omisión en el acceso a una maternidad segura en el ámbito laboral.*

21

**38.** Por lo que a continuación se describen los derechos humanos conculcados y los actos lesivos que generaron esas violaciones, además de adminicularse con el soporte de medios de convicción existentes en las evidencias que obran en el de mérito:

**Derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y legalidad.**

*Por firma de carta renuncia al momento de su contratación*

**39.** Antes de entrar al análisis de la violación a este derecho humano es importante resaltar que el derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**40.** En la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 23 que: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

**41.** El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6, señala que las personas tienen derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante aun trabajo libremente escogido o aceptado, que sea lícito y que le permita obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.

**42.** En la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relativa al derecho al trabajo señala que es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, que toda persona tiene derecho a trabajar para vivir con dignidad y que el derecho al trabajo sirve al mismo tiempo para la supervivencia del individuo y de su familia y construye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

**43.** Por su parte, el artículo 2 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, establece en su artículo 2, que el trabajo es un derecho y un deber social, y ha de efectuarse en condiciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, que aseguren la integridad física y mental, así como un nivel económico decoroso para las personas trabajadoras y su familia en un marco de libertad y dignidad, no discriminación y libre de violencia.

**44.** Del análisis del presente caso de destaca que la víctima señaló que en el mes de octubre de 2016 cuando ingresó a laborar a la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental se le pidió firmar dos cartas de renuncia, que en diciembre del año 2016, V1, fue nombrada como Directora de Ecología Urbana, estaba a cargo del monitoreo de la calidad del aire en la ciudad de San Luis Potosí, por lo que



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

tenía bajo su resguardo las cuatro estaciones de monitoreo de la calidad del aire, y en el mes de marzo de 2018 se le pidió realizar la entrega de las llaves bajo el argumento de no exponer su salud y se le pidió que se hiciera cargo del tema de reforestaciones a partir de mayo de 2018, cuando cursó su segundo embarazo de gestación.

**45.** En este primer aspecto es importante señalar que mediante oficio No. Eco. 01.1503/2018, de 13 de julio de 2018, suscrito por la Secretaria de Ecología y Gestión Ambiental señaló que con respecto a la queja presentada por V1, el 3 de julio de 2018, entregó de manera voluntaria la Dirección de Ecología, por lo que no existía una relación laboral con la quejosa, que mientras la misma laboró en esa Institución nunca existió violación de sus derechos ni actos de discriminación contra de ella, que en el caso V1 podía acudir a las instancias jurisdiccionales.

**46.** No obstante que en efecto V1, acudió ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, a la defensa de sus derechos laborales por el despido injustificado y la solicitud de nulidad de las cartas renunciadas que firmó a petición de la parte contratante, en la que manifestó que las cartas fueron impuestas y nunca ha sido su deseo separarse de su empleo voluntariamente. Así mismo, también ejerció la defensa de sus derechos humanos ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos como órgano no jurisdiccional por las violaciones a sus derechos humanos.

**47.** Es así que este Organismo Autónomo tiene facultad para investigar de las violaciones a derechos humanos, por lo que hace análisis del derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y a la legalidad por lo que es importante precisar que el derecho a la seguridad jurídica se encuentra relacionado con el principio de legalidad porque ambos son indispensables para dar certeza jurídica a los actos que desempeña cualquier servidor público. En este orden de ideas se debe señalar que, la seguridad jurídica se traduce en el principio de legalidad de los poderes públicos, este principio implica que todos los servidores públicos actúen dentro del marco de lo establecido en las normas jurídicas vigentes nacionales como de los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**48.** De esta forma, se otorga certeza y legalidad a los particulares, de que toda actuación de los entes públicos se ceñirá a las normas y en consecuencia sus actos serán de acuerdo a los parámetros de la normatividad, contribuyendo así a la construcción de un Estado de Derecho y democrático.

**49.** Estos derecho se encuentran reconocidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al establecer que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derecho, sino mediante un juicio seguido ante los tribunales establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, y que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

**50.** En este orden de ideas, este organismo observa que no existe fundamento legal y motivación alguna que de sustento a que se le solicitó a V1, firmar las cartas renunciadas; toda vez que no existe disposición alguna laboral o administrativa que lo faculte para la obtención de una renuncia al momento de ingresar a laborar, se trata de un acto arbitrario de la autoridad que se opone a la seguridad jurídica y que generó una violación a los derechos humanos de V1, quien se desempeñaba como servidora pública.

**51.** Es así, que no obstante que los derechos señalados y reconocidos por el Estado Mexicano al trabajo, seguridad y legalidad jurídica en el caso de V1, no fueron garantizados por AR1 Director Administrativo de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, es decir que el actuar de la autoridad no se apegó a la legalidad y en consecuencia incurrió en un acto que violentó el derecho a la seguridad jurídica de la víctima.

**52.** Mediante oficio ECO.01/1943/2019, de 4 de septiembre de 2019, AR1, Director Administrativo de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental rindió un informe sobre los hechos en el que negó haberle solicitado de mutuo propio o por instrucciones de la Titular, la firma de dos cartas renunciadas a V1, fechadas el 29



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”

de junio de 2018 y la existencia de la misma. Que V1 entregó de manera voluntaria la Dirección de Ecología Urbana, como se quedó asentado en el acta de entrega-recepción de fecha 3 de julio de 2018.

**53.** Al respecto es de importancia señalar que, V1 manifestó que al momento que avisó sobre la incapacidad por riesgo de parto prematuro, AR1, Director Administrativo de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental le dio unas hojas donde renunciaba, pero no las firmó.

**54.** En este mismo sentido, T1, señaló que al momento de la entrega recepción ella se encontraba presente y se percató cuando AR1 le solicitó expresamente a la víctima V1 que firmara su renuncia, quien se negó a realizarlo, por lo que el AR1 Director Administrativo le dijo que de cualquier manera tenía el documento que firmó al inicio de su contratación, afirmación que guarda congruencia con la narrativa de la víctima quien refirió que, para iniciar sus labores en esa Secretaría firmó dos cartas renuncia.

**55.** Aunado a lo anterior, 16 de diciembre de 2019, V1 adjuntó copia del dictamen de prueba pericial ofrecida en relación a la materia de grafoscopia que fue presentado en el Juicio Laboral que promueve, en cuya conclusión del dictamen se señala: *“Que la presencia de las particularidades gráficas intrínsecas y extrínsecas que individualizan a V1, que realizó el acto estructural, localizadas en los documentos indubitables, son propias de una acción provocada por estímulos gráficos materiales y ambientales captados por los sentidos y plasmados en el papel de manera subconsciente y con automatismo, pero a pesar de que las firmas resultan ser auténticas, no así los documentos dubitados, encontrándose alteración documental llamada “fraude en el receptor” en la modalidad de habilitación de espacios en blanco”*. Ergo, la afirmación de la víctima no resulta singular sino que la misma se encuentra administrada con otros dos medios de convicción como en su caso lo son testimonial vertida por T1 quien se percató por medio de sus sentidos de lo expresado por AR1 y la pericial aquí señalada.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**56.** De acuerdo con lo establecido por la jurisprudencia de la Corte Interamericana “el deber general del artículo 2 de la Convención Americana implica la adopción de medidas en dos vertientes. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación de las garantías previstas en la convención. Por otra, la expedición de normas y el desarrollo de las prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías. En este segundo sentido cobra relevancia el derecho a la seguridad jurídica ya que contiene la obligación de todos los servidores públicos de ajustar su conducta a la normatividad jurídica vigente.

**57.** Conforme a lo aquí señalado, V1 debió tener la certeza de que las autoridades respetarán y garantizarán sus derechos humanos a través de medidas adoptadas para lograr su vigencia y actuaciones debidamente fundadas y motivadas que hagan posible su efectividad y aplicabilidad; en este sentido, la seguridad jurídica exige que se pueda garantizar el cumplimiento generalizado de las reglas establecidas por el ordenamiento jurídico a los particulares.

**58.** No obstante, contrario a los instrumentos internacionales, normas y estándares en señalados en los puntos 40, 41, 42 y 56, en el presente caso se acreditó violación el derecho a la seguridad jurídica y al principio de legalidad en perjuicio de V1, en su dimensión legal y fáctica, en primer lugar cuando se le indicó a V1, al momento de comenzar a laborar en esa Secretaría que estampara su firma en dos cartas renunciadas, puesto que no existe fundamento ni motivación alguna que de sustento a esa situación, ni consta disposición jurídica alguna que faculte a la autoridad a solicitar la firma de documentos, mucho menos de solicitarcelos a quienes aspiren a obtener un empleo. Se trata de un acto a todas luces arbitrario, que se opone a la seguridad jurídica. La segunda de estas situaciones ocurrió cuando AR1 para dar por terminada la relación laboral se le solicitó firmara su renuncia, pero al negarse a hacerlo AR1 expresó, que como quiera tenían la hoja de cuando ingresó.

**59.** Al respecto, la Convención Americana prevé las garantías judiciales a los que toda persona tiene derecho frente a la sustanciación de toda acusación, no solo

penal, sino también de otra naturaleza como la laboral. Así también, la Corte Interamericana ha establecido que: *“...En cualquier materia, inclusive en la laboral y administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos. Es importante que la actuación de la administración se encuentre regulada, y esta no puede invocar el orden público para reducir discrecionalmente las garantías de los administrados. Por ejemplo, no puede la administración dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar a los sancionados la garantía del debido proceso.”*

**60.** En este orden de ideas, es relevante señalar que la remoción de los trabajadores al servicio de las instituciones del Estado, no debe traducirse en una actuación arbitraria del Estado, sino que en caso de que esta se realice, sea apego a los derechos de legalidad, seguridad jurídica, así como de sus derechos laborales que sean adquiridos con motivo del desempeño de su trabajo, y que en caso de controversia laboral sean dirimidos por las autoridades competentes en la materia, garantizando con ello que no exista ninguna intromisión que violente sus derechos humanos.

**61.** De acuerdo con lo establecido por la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de Cinco pensionistas vs Perú, sentencia de 28 de febrero de 2003, “el deber general del artículo 2 de la Convención Americana implica la adopción de medidas en dos vertientes. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación de las garantías previstas en la Convención. Por la otra, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías”. En este segundo sentido cobra relevancia el derecho a la seguridad jurídica ya que contiene la obligación de todos los servidores públicos ajustar su conducta a la normatividad jurídica vigente.

**62.** De ahí que todas las personas deben de tener la certeza de que todos los actos de las autoridades en cualquier ámbito de su competencia deberán respetar y garantizar los derechos humanos a través de medidas adoptadas para lograr su



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”

vigencia y actuaciones debidamente fundadas y motivadas que hagan posible su efectividad y aplicabilidad; en este sentido la seguridad jurídica exige que se pueda garantizar el cumplimiento generalizado de las reglas establecidas por el ordenamiento jurídico a los particulares.

**63.** Así mismo, el derecho a la seguridad jurídica encuentra su fundamento en las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al señalar en su artículo 2 y 17 en términos generales que es obligación de los Estados Partes “respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos, que nadie podrá ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación, y que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

28

**64.** Ahora bien, este análisis no debe entenderse de ninguna manera como una facultad vedada a los Organismos Públicos de Protección y Defensa de los Derechos Humanos, como lo pretendió hacer valer la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental en sus informes, argumentando que, al encontrarse el asunto sub judice ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje esta Comisión Estatal no debía conocer del presente caso. Contrario a este criterio, lo que se pretende evidenciar en esta Recomendación, es una práctica que *per se* vulnera los derechos al trabajo y a la seguridad jurídica, como lo es, el hecho de solicitar a quienes inician a laborar en una Institución Pública firmar por anticipado una carta renuncia como una condición para ingresar y/o permanecer en el empleo, como en el caso específico le ocurrió a V1, quien en su queja reconoció que accedió a firmar su renuncia anticipada cuando ingresó a laborar ante la necesidad de contar con un empleo. Además existe como precedente respecto a la competencia que en esta materia tienen los Organismos de Derechos Humanos, la Recomendación 18/2013 emitida por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal hoy de la Ciudad de México dirigida a la Delegación Cuahutemoc.

### **Derecho a las mujeres a una vida libre de violencia.**

*Por omisión en el acceso a una maternidad segura en el ámbito laboral.*

**65.** El 3 de julio de 2018, V1 quien en ese momento se encontraba embarazada y gozando de una incapacidad por ese motivo, y sin ser su voluntad separarse de su trabajo, se presentó en las instalaciones de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, donde AR1 le notificó formalmente el término de la relación laboral con esa Secretaría y se le pidió realizara la entrega recepción ante el Titular del Órgano Interno de Control, de conformidad con lo establecido en la Ley de Entrega Recepción de los Recursos Públicos. Es importante señalar que precisamente uno de los documentos que V1 refiere en su queja, como la Carta Renuncia, que ella reconoce firmó al ingresar a laborar a esa Secretaría, tiene como sello de recibido en la Dirección Administrativa de esa Secretaría precisamente la fecha 3 de julio de 2018, que, tal como quedó demostrado en la pericial grafoscópica efectuada por perito, se encontró la alteración documental denominada: “Fraude en el receptor” en la modalidad de: “Habilitación de espacios en blanco”.

**66.** 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.

**67.** 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 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y



Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otros instrumentos en donde la violencia contra las mujeres es considerada una violación a los derechos humanos.

**68.** El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, se encuentra establecido a nivel regional en la Convención de Belem Do Pará, la cual en su artículo 3º establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

**69.** A nivel nacional, la maternidad en las trabajadoras encuentra su protección en el ámbito laboral en la propia Constitución Política a través del artículo 123 apartado A fracciones V y XV, y apartado B fracción XI inciso c). Donde se precisa la prohibición directa de que las mujeres embarazadas realicen trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

**70.** El artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que “constituye violencia laboral: la negativa ilegal de contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

**71.** Por su parte, la Ley de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, define en su artículo 2, Fracciones VI, IX y X, los conceptos de Igualdad, mujeres en condición de vulnerabilidad y no discriminación, al señalar que la igualdad es el principio que establece el acceso a las garantías, oportunidades, bienes, servicios y demás derechos constitucionales y legales, que las mujeres en estado de embarazo (sic...) se encuentran en condición de vulnerabilidad.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**72.** La citada Ley establece que la no discriminación es el derecho de toda persona a ser tratada de manera equitativa, sin exclusión, distinción o restricción arbitrarias, de tal modo que se le haga imposible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales, y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles.

**73.** En el ámbito laboral se define la violencia como todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

**74.** Ahora bien, del análisis de los hechos es importante señalar que V1, manifestó que, en marzo de 2018, se le indicó cambio de actividad bajo el argumento de protección a su salud por el monitoreo de la calidad del aire, y se determinó como actividad el programa de reforestación. Al respecto T1, señaló que al momento en que V1 se encontraba a cargo del programa de reforestaciones, V1 estaba embarazada de su segundo hijo, aún así, los días 13, 14 y 15 de junio de 2018 realizó actividades de reforestación en el parque Tangamanga en el municipio de Rioverde, para lo que tuvieron que subir y bajar aproximadamente 400 plantas.

**75.** Por su parte, T2, manifestó que T1, V1 y ella tenían que ir a recoger las donaciones de árboles por parte de las empresas, que en ninguna ocasión V1 se quejó puesto que es una persona muy responsable y por hacer bien su trabajo no decía nada. Lo anterior se corrobora con el escrito de 17 de julio de 2018, signado por el Representante Legal de la Empresa 1, en el que hizo constar que esa empresa donó la cantidad de 1700 plantas las cuales fueron retirados por personal de esa Secretaría, que un personal de la empresa acercó las plantas con una carretilla y que las personas que acudieron a recogerlas las subieron a su camioneta para traslado, que el 29 de mayo de 2018 habían acudido tres personas del sexo femenino a recoger plantas y retiraron 100 mezquites y 660 huizaches, y el 11 y 18 de junio de 2018 respectivamente se presentó una



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

persona del sexo femenino y masculino para retirar las demás plantas donadas.

**76.** En otro aspecto de la evidencia, se advirtió que de acuerdo con el informe rendido mediante oficio No. Eco.01.1573/2018, de 19 de julio de 2018, la autoridad responsable sostuvo que V1 dio aviso de su segundo embarazo a finales del mes de junio de 2018, y no en marzo como lo señaló en su queja, y que además las atribuciones de esa Dirección no implican ningún tipo de esfuerzo extremo físico, que aun así se consideró que otras direcciones de esa Secretaría absorbieran algunas de sus funciones.

**77.** Cabe destacar, que existe contradicción por parte de la autoridad responsable al señalar por una parte que desconocía del embarazo de V1 desde el mes de marzo y que aún así consideró que otras Dirección absorbieran algunas de las funciones, con lo que queda evidenciado de acuerdo al análisis del contenido de su informe que en efecto existió un cambio de actividad como ha quedado descrito líneas arriba, y que sustenta la posición de V1, que la autoridad estaba enterada de su embarazo al momento de que le fue regresada la función del programa de reforestación como lo establece el artículo 18 del Reglamento Interior de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

**78.** Además, en un informe adicional mediante oficio No. SEGAM.01.1234/2019, de 10 de junio de 2019, signado por la Titular de la Secretaría de Ecología, reiteró que desconocía del estado del embarazo de V1, que las funciones de Directora no implicaban esfuerzo, que en ningún momento instruyó a V1, que ella personalmente cargara o descargara plantas, y que en su caso tales acciones fueron llevadas por V1 por iniciativa propia y bajo su propio riesgo y nunca por instrucción. En el citado informe detalló que normalmente ocurre que hay directores de área que cuentan con personal cuyas funciones no están limitadas y quienes siempre tienen la disponibilidad de coadyuvar y/o auxiliar en esas y otras actividades, ya que, en eventos de reforestación, se involucra a todas las direcciones de la dependencia.

**79.** Bajo este argumento, se advirtió que en efecto la autoridad responsable no



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

acompañó evidencia que fundamentara y sustentara que en el caso que significaba la donación de 1700 plantas, y la reforestación en el municipio de Rioverde, se girara oficio de comisión o memorándum donde instruyera como lo señalara que se involucrara a las demás áreas de esa Secretaría, máxime que era un evento a celebrarse en el municipio de Rioverde en los días 14 y 15 de junio de 2018, y con una cantidad importante de donación, además de considerar que era el primer evento que cubriría V1 y que sólo contaba con dos personas adscritas a la Dirección de Ecología Urbana de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

**80.** Ahora bien, de acuerdo con la secuencia de los hechos denunciados, se advirtió que V1 realizó las actividades de reforestación en el municipio de Rioverde los días 14 y 15 de junio de 2018, que diez días después, es decir el 25 de junio de 2018, la Dirección de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social expidió a favor de V1 el certificado de incapacidad con serie LV 3622378 y acompañó nota medica que indicaba que presentaba un embarazo de 29.6 semanas de gestación más amenaza de parto prematuro, por lo que le indicó reposo por 7 días, los cuales vencían el 1 de julio de 2018; sin embargo el día 2 requirió de atención médica en el Hospital General de Zona Medica Familiar 01, quien continuó con el mismo diagnóstico.

**81.** La evidencia indica que el 25 de junio de 2018, mediante oficio No. ECO.01.1365/2018, la Titular de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental solicitó la Titular del Órgano Interno de Control que apoyara en el proceso de entrega recepción de V1, hasta entonces Directora de Ecología Urbana de esa Secretaría, para lo cual programó proceso de entrega a las 12:00 horas del 2 de julio de ese año.

**82.** En este sentido, el informe rendido mediante oficio Eco.01.1503/2018, de 13 de julio de 2018, la Secretaria de Ecología y Gestión Ambiental informó que V1, entregó de manera voluntaria la Dirección de Ecología Urbana, por lo que no existía relación laboral motivo por el cual no podía atender las Medidas Precautorias emitidas por este Organismo Autónomo mediante oficio DQQU-

0480/18, de 10 de julio de 2018, que V1 dio aviso de su embarazo a finales de junio de 2018 y no desde marzo.

**83.** No obstante, la evidencia permite advertir que V1, en efecto se encontraba embarazada, y que a partir de que requirió atención médica por amenaza de parto prematuro, el 25 de junio de 2018, se le indicó su cese de trabajo y su entrega de recepción aún y cuando se encontraba en periodo de incapacidad y en una situación delicada de salud, que evidenció que no existió ninguna protección hacia ella, porque ante esa situación de embarazo se encontraba sujeta a protección de sus derechos humanos como mujer y trabajadora.

**84.** Por lo anterior se evidenció que no se garantizó que V1, desarrollara su trabajo en condiciones dignas y de seguridad cuando esta se encontraba embarazada por lo que se evidenció que no existió una protección a su calidad de trabajadora embarazada, cuando en cambio se argumentó que la misma trabajadora optó por su renuncia “voluntaria”, situación que si bien es materia de análisis en el Juicio Laboral 1, no pasa desapercibido que desde las instituciones públicas del Estado deberá garantizarse el derecho al trabajo en condiciones dignas máxime si se encuentra en una situación de embarazo, lo que requería de una protección y no de una vulneración a sus derechos humanos como sucedió en el presente caso.

**85.** Además de lo anterior, V1 precisó que el 3 de julio de 2018, cuando efectuó la entrega recepción de su cargo la Titular del Órgano Interno de Control en una actitud que consideró poco adecuada le revisó todos sus documentos personales extrayendo sin su autorización la copia del oficio ECO 01.1365/2018, en el que establece que ella debe estar presente a las 12:00 horas del 2 de julio de 2018, ya que le urgía la entrega de toda la documentación ordenando que le mostrara a P1, donde se encontraban los expedientes físicos como digitales, presión que le ocasionó un estrés contraproducente para su embarazo ya que sintió que su abdomen estaba duro, quien ya tenía un embarazo de 7 semanas de gestación.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**86.** Lo anterior, se corroboró con el testimonio de T1, quien precisó en su comparecencia que precisó que nunca había observado que en un proceso de entrega-recepción se revisaran los bolsos personales de las personas que entregan, como ocurrió en el caso de V1.

**87.** El derecho al trato digno está reconocido en los artículos 1° y 25 constitucionales, y en el ámbito internacional en los artículos 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y V, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que disponen que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación, al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes.

**88.** Por lo anterior es de considerarse que se tenía la obligación de efectuar acciones efectivas a efecto de que se respetara el derecho de V1 a un trato digno, a la igualdad y no discriminación, lo cual no ocurrió por parte de las autoridades responsables, puesto que con su actuar se ejerció una violencia laboral hacía la víctima. Las mujeres tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible. Al respecto la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 5 fracción VIII, refiere que los derechos de las mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

**89.** La violencia contra las mujeres se encuentra proscrita, de acuerdo con los estándares jurídicos, en sus distintas circunstancias que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física o psicológica e incluso la



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

privación de la vida, las cuales se pueden producir en diferentes espacios, como son los de carácter familiar, escolar y laboral, entre otros. Como en el caso es que en el ámbito laboral acontece.

**90.** En el ámbito internacional, la erradicación de la violencia contra las mujeres constituye una de las grandes aspiraciones de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, como el plan de acción global, orientador del actuar de los países hacia la prosperidad y la dignidad humana. En el caso particular, el Objetivo 5: Igualdad de Género convoca a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; y su segunda meta precisa “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado [...]”. Incluidas entre esta la violencia que se ejerce en un ámbito laboral.

36

**91.** Por su parte, el preámbulo y el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas (Convención contra la discriminación), y los artículos 1 y 6 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”), establecen que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado”.

**92.** La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos interpretando a la Convención de Belém Do Pará, señaló que “la violencia contra la mujer (...) es una `ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres´ que `trasciende todos los sectores de la sociedad´ (...) y afecta negativamente sus propias bases”



**93.** Aunado a que incumplió con lo establecido en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, y artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que enuncian el derecho a la igualdad y trato digno.

**94.** De igual manera se incumplió con lo establecido en los artículos 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas (CEDAW), y los artículos 1 y 6 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”), que establecen que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado”

37

### **Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos**

**95.** Al respecto corresponde al Órgano Interno de Control de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, realizar una investigación sobre la existencia de las cartas renuncia y su utilización tal como lo señaló V1, debiéndose realizar una exhaustiva investigación por ese Órgano de Control a fin de verificar que en los expedientes laborales de las y los trabajadores de esa Secretaría no se encuentren ese tipo de documentos que lesionan el derecho al trabajo y a la seguridad jurídica y en el caso de encontrarse se proceda en consecuencia, esto con la finalidad de erradicar este tipo de prácticas.

### ***Reparación Integral del Daño***

**96.** Por lo que respecta al pago de la reparación del daño, el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1, párrafo tercero, y 109 último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 7, de la Ley de



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

Responsabilidad Patrimonial para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, señalan la posibilidad de que al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público estatal, formule una Recomendación que incluya las medidas de Restitución, Indemnización, Satisfacción y No Repetición para lograr el efectivo resarcimiento del daño ocasionado a la víctima afectada en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación del daño.

**97.** En el mismo sentido, pero en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 7, fracciones II, VI, VII y VII; 8, 26, 27, 64, fracciones I, II y VI; 67, 68, 88, fracción II; 96, 97, fracción I; 61, 63, 64, 65 fracción I y 70 de la Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí, al acreditarse violaciones a los derechos humanos en agravio de V1, como víctima directa, se le deberá inscribir en el Registro Estatal de Víctimas, a cargo de la Comisión Estatal de Atención a Víctimas.

38

**98.** En los artículos 18, 19, 20, 21, 22 y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, y en diversos criterios de la CrIDH, se considera que para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, localizar, detener, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables.

**99.** En el “Caso Espinoza González vs. Perú”, la CrIDH asumió que: “(...) toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que la disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado”, además precisó que “(...) las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del

caso, las violaciones declaradas, los danos acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos”.

**100.** En concordancia con ello y con el propósito de evitar que hechos como los analizados en el presente caso se repitan, es necesario que la autoridad impulse la capacitación a sus servidores públicos orientada hacia el correcto ejercicio del servicio y el respeto de los derechos humanos, en particular el derecho al trabajo, a la seguridad y legalidad jurídica, y al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

**101.** En este sentido, es aplicable el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, expuesto en el párrafo 346 del Caso Radilla Pacheco Vs. Estados Unidos Mexicanos, sentencia de 23 de noviembre de 2009, en el cual señaló que la capacitación es una manera de brindar al funcionario público nuevos conocimientos, desarrollar sus facultades, permitir su especialización en determinadas áreas novedosas, prepararlo para desempeñar posiciones distintas y adaptar sus capacidades para desempeñar mejor las tareas asignadas.

**102.** Cabe precisar que los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que se citan en el presente pronunciamiento son de observancia obligatoria para el Estado Mexicano, de acuerdo con el artículo 62 de la Convención Americana de Derechos Humanos, en sus numerales 1 y 2, y del reconocimiento de su competencia contenciosa, de conformidad con el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1999.

**103.** Además de lo anterior, la jurisprudencia internacional sobre derechos humanos constituye un elemento que debe observarse para hacer más amplia la protección a los derechos de las víctimas, extender el alcance de los mismos, y para formar parte de un diálogo entre Corte y organismos defensores de derechos humanos, lo cual se inscribe en la protección más amplia y extensiva de los derechos en consonancia con lo que establece el artículo 1º, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

**104.** Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Contradicción de Tesis 239/2011, precisó que los criterios jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son vinculantes para México, con independencia de que haya sido o no parte del litigio; que esa fuerza vinculante se desprende del artículo 1º Constitucional ya que el principio pro persona obliga a resolver atendiendo a la interpretación más favorable a la persona.

**105.** En consecuencia, esta Comisión Estatal, respetuosamente se permite formular a Usted las siguientes:

## **V. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA.** Para garantizar a V1, Víctima Directa, el acceso a la Reparación Integral del Daño, instruya a quien corresponda para que colabore con este Organismo en la inscripción de la misma en el Registro Estatal de Víctimas previsto en la Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí, para que en los términos en que resulte procedente de acuerdo al mismo ordenamiento legal, con motivo de la violación a derechos humanos precisados en la presente Recomendación, y previo agote de los procedimientos que establece la Ley de Atención a Víctimas tenga acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, así como a todas aquellas medidas que le beneficie en su condición de víctima. Se envíen a esta Comisión Estatal las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Gire instrucciones precisas a efecto de que, el Titular del Órgano Interno de Control, investigue de manera pronta, exhaustiva, diligente, acuciosa, puntual, ágil, completa, imparcial, objetiva, expedita, independiente, autónoma, objetiva, técnica y profesional, debiéndose desahogar sin demora, las diligencias efectivas para el debido procedimiento y pronta resolución del Procedimiento Administrativo que inicie con motivo de la vista que realice este Organismo Autónomo con motivo de los hechos que originaron el presente pronunciamiento, para que se determine la responsabilidad administrativa en que pudo incurrir el servidor público AR1 de acuerdo a lo manifestado por V1 y T1. Esta investigación



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

*“2020, Año de la Cultura para la Erradicación del Trabajo Infantil”*

deberá incluir además una verificación exhaustiva en los expedientes laborales de las y los trabajadores de esa Secretaría a efecto de revisar que no se encuentren documentos denominados Cartas Renuncia, que lesionan el derecho al trabajo y a la seguridad jurídica y, en el caso de encontrarse se proceda en consecuencia, esto con la única finalidad de erradicar este tipo de prácticas. Remita la evidencia documental correspondiente.

**TERCERA.** Como Garantía de No Repetición gire sus apreciables instrucciones a la Dirección Administrativa y áreas afines de Recursos Humanos de esa Secretaría, a efecto de que las y los servidores públicos adscritos a las mismas se abstengan de solicitar a aspirantes a algún puesto laboral estampen la firma o alguna huella dactilar en escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados, como condicionante para su ingreso y/o la permanencia en el empleo, cargo o comisión en esa Secretaría. Remita la evidencia documental correspondiente.

41

**CUARTA.** Gire sus instrucciones para que se imparta a todos los servidores públicos con el carácter de Directivos y Jefes de Departamento sobre una capacitación especializada en materia de “Derechos Humanos de las Mujeres en el ámbito laboral”, con especial énfasis en los derechos fundamentales que prevalecen a las mujeres que se encuentran en estado de gravidez. Para el cumplimiento de este punto la Comisión Estatal de Derechos Humanos le informa que la Dirección de Educación ofrece la posibilidad de impartir este curso; asimismo le informo que este Organismo Público Autónomo cuenta además con un directorio de las Organizaciones de la Sociedad Civil que pudieran apoyar en el cumplimiento de este punto. Se informe a esta Comisión sobre su cumplimiento.

**106.** La presente recomendación, de acuerdo con el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 17 de la Constitución Política del Estado de San Luis Potosí, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito de hacer una declaración sobre los hechos violatorios a los derechos humanos cometidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, de que se subsane la irregularidad cometida, y que las autoridades competentes, en el ámbito de sus atribuciones, apliquen las sanciones que correspondan.

**107.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 113 del Reglamento de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, la respuesta sobre la aceptación de la recomendación, deberá enviarse dentro del término de diez días hábiles siguientes a su notificación, lo contrario dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En todo caso, las acciones relacionadas con el cumplimiento de la recomendación, deberán informarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre la aceptación.

**108.** Finalmente, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 29, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en caso de que la recomendación no sea aceptada o cumplida, deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa; aunado a que este Organismo Público, podrá solicitar su comparecencia ante el Congreso del Estado, para que explique el motivo de su negativa.

42

**ATENTAMENTE**

**LIC. JORGE ÁNDRES LÓPEZ ESPINOSA  
PRESIDENTE**