

**Expediente:** CDHEZ/475/2021.

**Personas quejas:** CC. VD1 y VD2.

**Personas agraviadas:** CC. VD1 y VD2.

**Autoridades responsables:**

- I. AR1, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres.
- II. AR1, entonces Asistente de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración.

**Derechos humanos violentados:**

- I. Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, en su modalidad del derecho a la estabilidad en el empleo.

**Autoridades no responsables:**

- I. A1, quien fuera Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres.
- II. A2, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres.

**Derechos humanos analizados:**

- I. Derecho a no ser víctima de discriminación.

Zacatecas, Zac., a 26 de abril de 2022, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja CDHEZ/475/2021, y analizado el proyecto presentado por la Tercera Visitaduría, la suscrita aprobó, de conformidad con los artículos 4, 8 fracción VIII, 17 fracción V, 37, 51, 53 y 56 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con lo dispuesto por los numerales 161 fracción X, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174 y 175 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la **Recomendación 25/2022**, que se dirige a la autoridad siguiente:

**I. MAESTRA. ZAIRA IVONNE VILLAGRANA ESCAREÑO**, Secretaria de las Mujeres, por lo que respecta a la violación del derecho a la legalidad y seguridad jurídica, con el derecho al trabajo, en su modalidad del derecho a la estabilidad en el empleo, atribuida a:

- ✓ **A1**, entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres.
- ✓ **AR1**, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres.

**II. LIC. VERÓNICA IVETT HERNÁNDEZ LÓPEZ DE LARA**, Secretaria de Administración, por los hechos atribuidos a la **AR2**, quien fuera asistente de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración.

Así como **Acuerdo de No Responsabilidad**, por lo que hace al derecho a no ser víctima de discriminación dirigido a la **MAESTRA ZAIRA IVONNE VILLAGRANA ESCAREÑO**, Secretaria de las Mujeres, por la conducta discriminante atribuida a:

- ✓ **A1**, entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres.
- ✓ **A2**, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres.

## RESULTANDO:

### I. DE LA CONFIDENCIALIDAD

1. De conformidad con los artículos 6°, apartado A, fracción II y 16, apartado A, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 23 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, los datos personales de las peticionarias y personas agraviadas que así lo soliciten, relacionadas con esta resolución, permanecerán confidenciales, ya que éstos no son públicos.

### II. RELATORÍA DE LOS HECHOS Y OBJETO DE LA CONTROVERSIA.

1. El 14 de septiembre de 2021, las **VD1** y **VD2** presentaron, de conformidad con los artículos 30, 31, y 32 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, formal queja en contra de la **A1** entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, **AR1**, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres y, **AR2**, otrora asistente de Recursos Humanos de la Secretaria de Administración.

Por razón de turno, el 15 de septiembre de 2021, se remitió la queja a la Tercera Visitaduría, bajo el número de expediente citado al rubro, a efecto de formular el acuerdo de calificación de ésta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 123 y 124 del Reglamento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 15 de septiembre de 2021, la queja se calificó como pendiente, y se desechó de plano la materia laboral reservada al Tribunal de Justicia Laboral Burocrática, de conformidad con lo establecido en el artículo 124 fracción III, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 29 de septiembre de 2021, la queja se calificó como presunta violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 124 fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

2. Los hechos materia de la queja consistieron en lo siguiente:

Las **VD1** y **VD2** laboraban en la Secretaría de las Mujeres, respectivamente, Secretaria Técnica y Directora de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia. En agosto de 2021, se les indicó que debían de renunciar y así, podrían ser contempladas para recibir un bono. Sin embargo, no fue su deseo renunciar y fueron despedidas por los **CC. A1** y **AR1**, entonces Coordinadora Administrativa y Jefe de recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres y la **AR2**, entonces asistente de Recursos Humanos de la Secretaria de Administración. Despido que se les dijo obedecía a que eran trabajadoras de confianza, cuyos nombramientos habían concluido, no obstante, a otras personas en similares condiciones, y tipo de nombramiento, no se les despidió, recibiendo un trato diferenciado.

3. Las autoridades rindieron los informes correspondientes:

- a) El **AR1**, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres, el 13 de octubre de 2021.
- b) La **A1** entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, el 13 de octubre de 2021.
- c) La **AR2**, otrora asistente de Recursos Humanos de la Secretaria de Administración el 14 de octubre de 2021.
- d) El **AR1**, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres, el 27 de octubre de 2021.
- e) La **AR2**, entonces Asistente de Recursos Humanos de la Secretaria de Administración el 12 de noviembre de 2021.
- f) La **MAESTRA ZAIRA IVONNE VILLAGRANA ESCAREÑO**, Secretaria de las Mujeres, el 25 de noviembre de 2021.

### **III. COMPETENCIA.**

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas es competente, en los términos de los artículos 1º, 4º, 6º, 8º fracción VII, inciso A) y 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 15, 22 y 23 de su Reglamento Interno, debido a que la queja se promueve en contra de funcionarios adscritos a la Secretaría de las Mujeres y la Secretaría de Administración, por omisión en la obligación de entablar procedimiento administrativo laboral.
2. De conformidad con los artículos 123 y 124 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo presumió la violación de los derechos humanos de las quejas y la probable responsabilidad de las autoridades señaladas.
3. Esta Comisión presumió la violación del siguiente derecho:
  - a) Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, en su modalidad del derecho a la estabilidad en el empleo y,
  - b) Derecho a no ser víctima de discriminación.

### **IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN.**

Con la finalidad de documentar las presuntas violaciones a derechos humanos, así como para determinar la existencia o no de responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados, este Organismo realizó entrevistas a las personas relacionadas con los hechos, se solicitaron informes a las autoridades señaladas como responsables y se consultaron los documentos necesarios para emitir la resolución correspondiente.

### **V. PRUEBAS.**

Con base en lo estipulado en los artículos 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 150, 151, 152, 153 y 154 del Reglamento Interior de este Organismo, durante el procedimiento realizado por esta Institución se recabaron los elementos probatorios documentales, remitidos tanto por el agraviado como por las autoridades señaladas como responsables, que hicieron prueba plena para emitir la presente Recomendación.

### **VI. CONSIDERACIONES PREVIAS.**

1. Esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas sostiene, que toda conducta violatoria de derechos humanos, debe investigarse y sancionarse de manera proporcional a la conducta de los servidores públicos responsables, a las circunstancias en que ocurrieron los hechos violatorios y a la gravedad de estos. Nadie puede ni debe evadir la responsabilidad administrativa cuando se acredite que cometió violaciones a derechos humanos. En ese sentido, tratándose de hechos en los que haya intervenido más de una persona servidora pública, se deberá investigar su grado de participación, para determinar el alcance de su autoría material e intelectual, así como la cadena de mando correspondiente.
2. Este Organismo, reconoce que la competencia que le está reservada de conformidad con el artículo 4º de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se limita a conocer quejas y denuncias relacionadas con la presunta violación de derechos humanos, cuando éstas sean imputables a autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal. Y que, en materia del trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 17, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos, la competencia de la Comisión no comprende la facultad para conocer de conflictos suscitados entre patrones y trabajadores, o entre patrones y sindicatos, ni sindicatos y trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia estatal o municipal. Criterio legal que se contempla

igualmente para otros Organismos similares y para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos<sup>1</sup>.

3. Por tal motivo, y toda vez que los hechos de queja se enmarcan en un contexto de naturaleza laboral, en la que las **VD1** y **VD2** se vieron relacionadas como parte trabajadora, en un primer apartado se descartará la competencia de este Organismo para conocer sobre la forma en cómo concluyó la relación que las quejas tenían para con la Secretaría de las Mujeres.

4. Posteriormente, se analizará como en un estado de derecho, la legalidad y seguridad jurídica es requisito indispensable en todo tipo de procedimientos, entre ellos los de naturaleza laboral, en este caso por ser un ente del Estado quien en calidad de parte patronal dio por terminada la relación laboral de las quejas, quienes si bien son trabajadoras de confianza, de conformidad con la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, tenían además de las prestaciones salariales y de seguridad social a que hace referencia la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, derecho a la estabilidad en el empleo. Por ende, la autoridad responsable tenía la obligación de entablar el procedimiento administrativo de pérdida de confianza a que hace referencia la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, y al no hacerlo, incurrió en responsabilidad administrativa por violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica en relación con el derecho al trabajo, en su modalidad de estabilidad en el empleo.

5. Finalmente, se hará un análisis de las imputaciones que las quejas hicieron, en donde se dolieron de trato discriminatorio, tanto por ser solo ellas dos y una persona más a quienes se les informó que no se renovarían su nombramiento, en tanto que aseguran que en misma categoría y tipo de nombramiento existían más personas. De ahí que se duelen de discriminación laboral.

6. Aseguraron también, que por los hechos acaecidos el 13 de septiembre de 2021, fecha en que se les entregó el documento que se daba cuenta de su baja laboral, y se les pidió entregar los bienes del Estado que estaban a su resguardo, así como recoger los que fueran personales, tampoco se configuró discriminación, pese a la imputación de las quejas de que se sintieron forzadas a firmar los documentos que se les entregaban, así como discriminadas y observadas por quienes fueron sus compañeros de trabajo, quienes las observaban como las personas a las que habían despedido.

## **VII. DE LA INCOMPETENCIA.**

1. Las Comisiones de Derechos Humanos, tanto nacional como de las entidades Federativas, tienen su fundamento en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se establece que los organismos de protección de derechos humanos conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que vulneren los derechos humanos reconocidos por el orden jurídico mexicano.

2. Por su parte, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en su artículo 4º establece que este Organismo Constitucional es competente para conocer de quejas y denuncias relacionadas con la presunta violación de derechos humanos, cuando éstas sean imputables a autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal. En concatenación normativa, el artículo 15 del Reglamento Interior de dicha Ley, establece que la Comisión de Derechos Humanos tendrá competencia en todo el Estado de Zacatecas, y conocerá de quejas y denuncias relacionadas con presuntas violaciones de los derechos humanos, cuando estas fueran imputables a autoridades y servidores públicos de carácter estatal o municipal.

---

<sup>1</sup> Cfr. Artículo 2 fracción X del Reglamento de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

3. No obstante esta competencia, las funciones que le son reservadas a esta Comisión, no subsumen las de otros organismos. En este caso, las **VD1** y **VD2**, solicitaron mediante la interposición de queja, que se implementara el mecanismo de protección que ofrecen las Comisiones de Derechos Humanos, por lo que es preciso retomar las funciones que le han sido encomendadas a ésta, mismas que en tratándose de asuntos laborales, de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, específicamente en su artículo 17, se tiene que en materia laboral, la competencia de la Comisión no comprende la facultad para conocer de conflictos de naturaleza laboral, ya que el citado artículo establece: *“En materia laboral, la competencia de la Comisión no comprende la facultad para conocer de conflictos suscitados entre patrones y trabajadores, o entre patrones y sindicatos, ni sindicatos y trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia estatal o municipal”*.

4. Luego entonces, y toda vez que la queja presentada por las **VD1** **VD20**, consistió en el hecho de que, inicialmente se les pidió que renunciaran a sus cargos, y ante su negativa concluyó con su despido verbal y la imposibilidad a que ingresaran a las oficinas que habían sido centro de trabajo. Narrativa que denota un conflicto de naturaleza laboral, de los que deben ser dirimidos por la vía formal y materialmente jurisdiccional, de conformidad con la normativa que rige el actuar de este Organismo. Consecuentemente, la imputación hecha por las quejas, en relación con la rescisión de su relación de trabajo escapa a la competencia de esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en atención a que, la protección de tales derechos, recae en las funciones propias del Estado y por tanto, en los servidores públicos a los que por mandato constitucional se les ha dotado de facultades para ello y que serán entonces los encargados de tutelar tales derechos fundamentales, pudiendo ser instancias pertenecientes a órganos de carácter legislativo, organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales; así como ante organismos y tribunales de carácter internacional.<sup>2</sup>

5. Evidenciado que la problemática de fondo que enfrentan las quejas, configura una rescisión unilateral de la relación de trabajo. Conflicto de trabajo que actualiza el contenido del artículo 17 antes citado, al tratarse de un conflicto suscitado entre patrones y trabajadores de una dependencia estatal y, por ende, la calificación de que éste haya sido justificado o injustificado, no corresponde de manera ostensible a esta Comisión, criterio legal que se contempla igualmente para otros Organismos similares y para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos<sup>3</sup>.

6. La disposición anterior, es coincidente con lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XX, y apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que, el conocimiento y resolución de los asuntos cuya materia sea un conflicto derivado de relaciones laborales, corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales, federales o locales, según su ámbito de competencia.

7. Luego entonces, al denotar en su queja las **VD1** y **VD2**, entre otros motivos de inconformidad, el despido de que fueron objeto, y toda vez que no corresponde a este Organismo determinar si la rescisión laboral fue justificada o no, sino que ese extremo deberá ser resuelto por el Tribunal de Justicia Laboral Burocrática del Estado de Zacatecas. Instancia en la que, a dicho de las propias quejas ya se instauró el procedimiento correspondiente. Condición que al no corresponder a esta Comisión de Derechos Humanos dirimirla, durante el desarrollo de esta resolución, no se abordará sino como un mero antecedente de los hechos.

---

2 La materia laboral en el sistema jurídico mexicano incluye a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con sus artículos 1º, 5º y 123; la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado como reglamentaria del apartado B del mismo numeral. La ley del Servicio Civil para el Estado de Zacatecas, en tratándose de trabajadores al servicio del estado zacatecano. Entre los organismos de carácter administrativo se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y su Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), así como las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas. Los organismos jurisdiccionales son los juzgados laborales y el Tribunal de Justicia Laboral Burocrática, y, el no jurisdiccional se integra por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y los Organismos Públicos Locales de Derechos Humanos. Entre los organismos internacionales que conocen de la defensa de derechos humanos en general y derechos laborales en particular se encuentran la Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos.

3 Cfr. Artículo 2 fracción X del Reglamento de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

8. Por lo que hace a la rescisión de la relación laboral, y pese a que ya se conozca el mismo ante la instancia correspondiente, es decir, ante el órgano materialmente jurisdiccional idóneo para su protección. Es dable orientarlas para que se mantengan atentas al devenir del juicio laboral entablado, atender los términos y plazos de prescripción y caducidad, así como los recursos que pudieran favorecerles, orientación que se brinda de conformidad con el aplicable artículo 38 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, que indica:

“Artículo 38. Cuando una queja sea inadmisibile por ser manifiestamente improcedente o infundada, será rechazada de inmediato. Cuando no corresponda de manera ostensible a la competencia de la Comisión, se deberá proporcionar orientación al reclamante, a fin de que acuda a la autoridad o servidor público a quien corresponda conocer o resolver el asunto.”

9. Por otro lado, esta Comisión sostiene que la omisión de procedimiento administrativo para dar por concluida la relación laboral, es un acto administrativo, y con ello se actualiza la competencia de este Organismo para conocer, sobre la legalidad y seguridad jurídica en materia del trabajo. Además de que del análisis de los datos que arrojó la queja, se aprecia la ausencia de formalidad en el hecho mismo de la rescisión de la relación laboral, en cuanto al despido como tal, lo que generó situaciones particulares de derecho que deben ser valoradas a efecto de determinar los alcances de esta Comisión de Derechos Humanos, ya que de las mismas se presumió violación al derecho a la estabilidad en el empleo, a la legalidad y seguridad jurídica y a la no discriminación.

## VIII. SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS VULNERADOS.

### **I. Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, en su modalidad de derecho a la estabilidad en el empleo.**

1. La seguridad jurídica es la prerrogativa que tiene toda persona a vivir dentro de un estado de derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga los límites de las atribuciones de cada autoridad; ya que su actuación no se debe regir de forma arbitraria, sino que debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales<sup>4</sup>. En un estado democrático de derecho, la observancia de la Ley se convierte en el principio básico para la vida pública; ya que este es la condición que da certeza a las personas de que, los funcionarios, no actuarán discrecionalmente, sino que sus actos se encuentran estrictamente enmarcados en un ordenamiento jurídico que los prevé<sup>5</sup>. De igual forma, se puede entender como *“la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio”*<sup>6</sup>.

2. Elías Díaz, (2002) sostiene que el Estado de derecho es el Estado sometido al derecho, es decir, el Estado cuyo poder y actividad vienen regulados y controlados por la ley. Las ideas de control jurídico, de regulación desde el derecho de la actividad estatal, de limitación del poder del Estado por el sometimiento a la ley, aparecen, pues, como centrales en el concepto del Estado de derecho en relación siempre con el respeto al hombre, a la persona humana y a sus derechos fundamentales.<sup>7</sup>

4 CNDH. Recomendación 25/2016, Sobre el Recurso de Impugnación de Recomendación, por Violación a su Derecho a la Seguridad Jurídica y a la Legalidad. Párr. 31. Rescatada de, [https://www.cndh.org.mx/tipo/1/recomendacion?field\\_fecha\\_creacion\\_value%5Bmin%5D=&field\\_fecha\\_creacion\\_value%5Bmax%5D=&keys=&items\\_per\\_page=10&page=25](https://www.cndh.org.mx/tipo/1/recomendacion?field_fecha_creacion_value%5Bmin%5D=&field_fecha_creacion_value%5Bmax%5D=&keys=&items_per_page=10&page=25). Consultada 16 de julio de 2019.

5 Cfr. Óp. Cit. Párr. 32.

6 Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Editorial Porrúa México, página 1, México, 2015.

7 Díaz, Elías, Estado de derecho y sociedad democrática, 8a. ed., Madrid, Taurus, 1991, pp. 17 y 18; del mismo autor, sobre el tema, “Estado de derecho y legitimidad democrática”, en Carbonell, Miguel y otros (comps.), Estado de derecho. Concepto, fundamentos y democratización en América Latina, México, Siglo XXI, ITAM, UNAM, 2002, pp. 61 y ss.

3. Así podemos entender que, el derecho a la legalidad puede ser definido como: *“la prerrogativa que tiene todo ser humano a que los actos de la administración pública, de la administración y procuración de justicia, se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de sus titulares”*<sup>8</sup>.

4. La interdependencia existente entre el derecho a la legalidad y seguridad jurídica es tal, que sus contenidos dan sentido a los contenidos de ambos. Así, mientras la seguridad jurídica nos permite conocer nuestros derechos y obligaciones de modo claro y preciso, el principio de legalidad requiere que todo acto destinado a producir efectos jurídicos debe tener como base una disposición y un procedimiento legal<sup>9</sup>.

5. En este sentido, en el Sistema Universal de Derechos Humanos, el derecho a la seguridad jurídica y a la legalidad se encuentra reconocido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>10</sup>, como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>11</sup>, al señalarse que ninguna persona puede ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida, familia, derechos, posesiones, etc.

6. Por su parte, en el Sistema Interamericano, se señala que ambos derechos se consagran en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre<sup>12</sup>, así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>13</sup>, al señalarse que todas las personas tienen derecho a la protección de la ley contra actos que tengan injerencias arbitrarias en su honra, reputación, vida privada y familiar, así como en su libertad.

7. En nuestro sistema jurídico nacional, el derecho a la seguridad jurídica y el principio de legalidad se encuentran consagrados en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al proteger la libertad y seguridad de las personas, a partir de la exigencia de que todos los actos de autoridad que causen sobre éstas, molestias, así como en su familia, propiedades o posesiones, deben estar debidamente fundados y motivados. Es decir, las autoridades sólo podrán hacer aquello para lo que están expresamente facultadas y obligadas en una ley y, todo acto o procedimiento por el cual se interfiera en la esfera jurídica de un gobernado debe estar previsto en una norma legal.

8. En este sentido, Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito, ha señalado, a través de la Tesis Aislada con registro 2005766, que el principio de legalidad constituye una garantía del derecho humano a la seguridad jurídica, consistente en que las autoridades sólo pueden hacer aquello para lo que están expresamente facultadas por la ley. De ahí que, aquellos actos realizados por éstas, sin el amparo de una facultad expresa, se considerarán arbitrarios:

**PRINCIPIO DE LEGALIDAD. CARACTERÍSTICAS DE SU DOBLE FUNCIONALIDAD TRATÁNDOSE DEL ACTO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DIVERSO DE INTERDICCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD Y EL CONTROL JURISDICCIONAL.**

Del artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierten los requisitos de mandamiento escrito, autoridad competente y fundamentación y motivación, como garantías instrumentales que, a su vez, revelan la adopción en el régimen jurídico nacional del principio de legalidad, como una garantía del derecho humano a la seguridad jurídica, acorde al cual las autoridades sólo pueden hacer aquello para lo que expresamente les facultan las leyes, en el entendido de que éstas, a su vez, constituyen la manifestación de la voluntad general. Bajo esa premisa, el principio mencionado tiene una doble funcionalidad, particularmente tratándose del acto administrativo, pues, por un lado,

8 Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Editorial Porrúa México, página 95, México, 2015.

9 Sentencias del Tribunal Constitucional Español, STC 27/1981, de 20 de julio de 1981, rescatada de <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/27>, publicada en BOE no. 193, de 13 de agosto de 1981.

10 Cfr. con el contenido del artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

11 Cfr. con el contenido de los artículos 6, 9 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

12 Cfr. con el contenido de los artículos V y XXV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

13 Cfr. con el contenido del artículo 9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

impone un régimen de facultades expresas en el que todo acto de autoridad que no represente el ejercicio de una facultad expresamente conferida en la ley a quien lo emite, se considerará arbitrario y, por ello, contrario al derecho a la seguridad jurídica, lo que legitima a las personas para cuestionar la validez de un acto desajustado a las leyes, pero, por otro, bajo la adopción del mismo principio como base de todo el ordenamiento, se genera la presunción de que toda actuación de la autoridad deriva del ejercicio de una facultad que la ley le confiere, en tanto no se demuestre lo contrario, presunción de legalidad ampliamente reconocida tanto en la doctrina como en la legislación nacional. Así, el principio de legalidad, apreciado en su mayor amplitud, da cabida al diverso de interdicción de la arbitrariedad, pero también conlleva que éste opere a través de un control jurisdiccional, lo que da como resultado que no basta que el gobernado considere que determinado acto carece de fundamentación y motivación para que lo estime no obligatorio ni vinculante o lo señale como fuente de un derecho incontrovertible a una sentencia que lo anule, sino que, en todo caso, está a su cargo recurrir a los órganos de control a hacer valer la asumida ausencia o insuficiencia de fundamento legal y motivación dentro de dicho procedimiento y, a su vez, corresponderá a la autoridad demostrar que el acto cuestionado encuentra sustento en una facultad prevista por la norma, so pena de que sea declarado contrario al derecho a la seguridad jurídica, lo que revela que los procedimientos de control jurisdiccional, constituyen la última garantía de verificación del respeto al derecho a la seguridad jurídica, cuyas reglas deben ser conducentes y congruentes con ese propósito.<sup>14</sup>

9. Ahora bien, si las **VD1** y **VD2** presentaron queja en contra de funcionarios de la Secretaría de las Mujeres y de la Secretaría de Administración, ambas del Gobierno del Estado de Zacatecas, en donde indicaron que se les llamó a firmar una renuncia voluntaria al cargo que venían desempeñando y que ante su negativa, se les indicó que una vez entregados los bienes a su resguardo ya no deberían permanecer en las instalaciones de lo que fue su centro de trabajo, pues ya no se les pagaría toda vez que su nombramiento había concluido. Lo que detallan es un acto jurídico y administrativo. En cuanto al acto jurídico consistente en el despido, esta Comisión no se subsume la competencia de los organismos exprefeso para dirimir las cuestiones jurisdiccionales de naturaleza laboral, debido a la cual, se declaró incompetente al tratarse de un conflicto entre parte patronal y trabajadora, mismo que, deberá ser atendida en su aspecto jurisdiccional de fondo, por lo que se tiene restringida la competencia de esta Comisión, cuando está deba ser reconocida por las autoridades del trabajo, de conformidad con lo que estipula el artículo 17 del Reglamento Interno multicitado.

10. Por lo que hace a la naturaleza administrativa de este acto, al provenir de una autoridad en funciones, debió estar inscrito en el margen de regularidad a efecto de dar certeza y legalidad al acto jurídico. Consecuentemente, es dable analizar el mismo, en razón al derecho a la legalidad y seguridad jurídica que le asisten.

11. Al respecto, conforme a la legalidad y seguridad jurídica, es de esperarse que todo procedimiento, sea jurisdiccional o administrativo, se efectúe atendiendo a las formalidades esenciales del procedimiento establecido en la normatividad aplicable. Así, el procedimiento administrativo tendiente a rescindir la relación laboral de un servidor público del Estado o Municipios de Zacatecas, está contemplado en los artículos 28, 29, 31 y 32 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas. En ellos se establece, en primer lugar, y según contempla el artículo 28 de la citada ley, que, en cualquier tiempo, una de las partes puede rescindir la relación laboral por causa imputable a la otra. Adiciona que, en caso de que quien pretenda rescindir la relación laboral sea la parte patronal, es decir, el titular de la entidad pública en donde se preste el servicio, éste deberá iniciar y tramitar un procedimiento administrativo, al que asista la o el trabajador, la parte denunciante en caso de haberla y la parte sindical correspondiente para garantizar que exista igualdad de condiciones procesales.

<sup>14</sup> "Época: Décima Época. Registro: 2005766. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, febrero de 2014, Tomo III. Materia(s): Constitucional. Tesis: IV.2o.A.51 K (10a.). Página: 2239

12. Se contempla también que, para el inicio de este procedimiento, debieron previamente actualizarse alguna o varias de las conductas que señala el artículo 29 de la citada Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, así como motivo razonable de pérdida de confianza para el caso de trabajadores de esa línea, como al efecto lo eran las **VD1** y **VD2**. No obstante, las quejas nada dijeron de que se haya iniciado en su contra el procedimiento administrativo de pérdida de confianza a que hace referencia la ley, y que le haya dado certeza y legalidad a la rescisión unilateral de la relación de trabajo.

13. En tanto que la autoridad, por conducto de lo informado inicialmente por el **AR1**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres, nada dijo al respecto, concretándose a las imputaciones de forma en cuanto a la notificación de la rescisión unilateral de la relación de trabajo de las quejas. Es en el informe rendido por la **A1**, otrora Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, que se retomó que efectivamente en fecha 10 de agosto de 2021, la **AA2**, realizó una reunión en la que informó los alcances del acuerdo de entrega recepción, entre ellos que las personas de confianza cuyo nombramiento venciera el 12 de septiembre de 2021, deberían de adherirse a él, pues su relación de trabajo había concluido, adhesión que las propias quejas reconocen no haber hecho.

14. Agregó en su informe que, ante la negativa de las quejas de adherirse al convenio de entrega recepción, el 13 de septiembre de 2021, les notificó su documento de baja, de fecha 11 de septiembre de 2021, firmado por el **AA1**, entonces Secretario de Administración, ya que su nombramiento tenía una fecha de conclusión, el 12 de septiembre de 2021, y que había cesado los efectos del mismo, ello de conformidad con lo estipulado por el artículo 27 de la Ley del Servicio Civil, del Estado de Zacatecas.

15. Por su parte, la **AR2**, entonces en funciones de asistente de recurso Humanos de la Secretaría de Administración, informó que la baja de las quejas obedeció al cumplimiento al memorándum marcado con el número [...], de fecha 10 de septiembre del 2021, suscrito **LIC. AA1** entonces Secretario de Administración, quien instruyera la notificación de las bajas definitivas de los Servidores Públicos Contenidos en una lista anexa, en donde aparecían las quejas. Con lo que pretende justificar las bajas en cita, más nada dice del motivo por el cual no se inició el procedimiento de pérdida de confianza a que hace referencia la ley de la materia.

16. Agregó que el nombramiento de las quejas había concluido, pues fue hecho por el titular del ejecutivo estatal de la administración anterior concluido, y que, en el acta de Entrega Recepción, en el punto de Asuntos Generales en su apartado a), se acordó que las bajas serían a partir de 11 de septiembre del año en curso y ser notificados hasta antes del día 13 del mismo mes.

17. Con estos informes, no es posible conocer con precisión el motivo por el cual se dejó de observar la legalidad, de ahí que se requirió ampliación de los mismos. Es así, como el **AR1**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres, aseguró que las quejas no tenían contrato de trabajo, que el documento que formaliza su relación de trabajo era el nombramiento expedido en su favor, de conformidad con los artículos 3 y 17 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas. Citó además el numeral 10 de dicha Ley, sugiriendo con ello que las ahora quejas contaban con un nombramiento como trabajadoras temporales, de acuerdo con las fracciones II, III, IV y V, del artículo 18. De ahí que no se había hecho necesario instaurar el procedimiento administrativo a que hacer referencia el artículo 29 de la Ley de la materia.

18. Indicó que de su interpretación del contenido del citado numeral 29, más el imperativo legal del numeral 28, en cuyo contenido de ambos numerales se lee, que si es el titular de la entidad pública quien rescinde la relación de trabajo, debe previamente instaurar un procedimiento administrativo, en el que respete las garantías de audiencia y defensa y que éste se sustancie en condiciones de igualdad procesal. Tocando así el punto medular de la presente recomendación, pues toda vez que este procedimiento no se instauró, se violentó el derecho a la legalidad y seguridad jurídica de las trabajadoras, quienes en calidad de trabajadoras de confianza tenían la certeza de que, en caso de la pérdida de ellas debían de ser oídas en igualdad de condiciones procesales y, en su caso, vencidas.

19. Sin embargo, la interpretación del **AR1**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres, pese al citado literal de la normatividad que impone dar paso al procedimiento de legalidad a que se ha hecho referencia, concluye que no se les rescindió su relación de trabajo, sino que con fundamento en el artículo 27 fracción II, de la Ley del Servicio Civil, se terminó la relación de trabajo por: Conclusión de la obra y vencimiento del término por el que fue contratada la o el trabajador, y al hacer énfasis en el vencimiento del término de contratación, se infiere que con eso, pretende justificar los hechos de queja, asegurando que las quejasas habían sido contratadas por un término cierto. Lo que contrasta y contradice el punto primero de su informe, cuando dijo no poder presentar copia del contrato que formalizaba la relación laboral de las quejasas, pues no se había celebrado contratación alguna, sino que habían sido nombradas, por la facultad exclusiva para ello del titular del Ejecutivo del Estado.

20. En este punto primero, aseguró que de conformidad con lo estipulado en el artículo 18, fracción IV, el nombramiento de las quejasas se expidió por tiempo determinado, y cita la fracción por él indicada, en donde expresamente se lee que los nombramientos por tiempo determinado son aquellos que se expiden con fecha precisa de terminación, más olvida indicar que la citada fracción del numeral en que se funda, agrega que este tipo de nombramientos son para trabajadores eventuales o de temporada. Lo que no es acorde con la realidad laboral que tuvieron las quejasas, pues de acuerdo a la citada ley, los trabajadores al servicio del Estado de Zacatecas, se clasifican en: de Confianza, de Base y, Temporales, en la inteligencia de un tipo de trabajo excluye al otro, así que las quejasas no podían ser al mismo tiempo, trabajadoras de confianza y temporales por tiempo y obra determinada<sup>15</sup>. Concluyendo que, si bien el nombramiento de las mismas tenía una fecha, esta obedecía al límite del mandato de quien singó el mismo, es decir, el Gobernador de Estado, más no de quien ejercía el cargo o función encomendada.

21. Consecuentemente, el informe en cita es contradictorio consigo mismo, pues por un lado dice que eran trabajadoras de confianza, con nombramiento expedido por el Ejecutivo Estatal y por otro, aseguró que acorde al artículo 27 fracción II, de la Ley en cita, venció el término por el que fueron contratadas, es decir, que eran trabajadoras eventuales o de temporada, tipos de contratación que no pueden converger en un mismo nombramiento.

22. Los hechos de queja acaecieron en un tiempo de transición de administración estatal, y por ello, una vez nombrada la **MTRA. ZAIRA IVONNE VILLAGRANA ESCAREÑO**, como Secretaria de las Mujeres se le requirió de informe, quien al igual que el funcionario anterior, argumentó que las trabajadoras **VD1** y **VD2** terminaron su relación de trabajo de acuerdo al artículo 27, fracción II, es decir, “Por conclusión de la obra o vencimiento del término por el que fue contratada la o el trabajador; [...]”. Reiterando así el inconsistente jurídico de que las trabajadoras en cita eran al mismo tiempo trabajadoras de confianza y temporales, dos categorías diferentes, que como se dijo no pueden coexistir en el mismo nombramiento.

23. Lo cierto es que **VD1** y **VD2** eran trabajadoras de confianza, a quien se les rescindió su relación de trabajo, sin la formalidad a que hacen referencia los artículos 28 y 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, y con ello se violentó su derecho a la legalidad y seguridad jurídica, pues sabedoras del tipo de relación laboral bajo la cual trabajaban, lo eran también del contenido de la ley, y con ella de los mecanismos y procedimientos para dar por concluida unilateralmente su relación de trabajo, como era iniciar y concluir un procedimiento administrativo en el que se respetara las garantías de audiencia y de defensa, además el de igualdad procesal. Lo que al efecto no ocurrió de ahí la responsabilidad de la autoridad quien violentó el derecho humano de las quejasas a la legalidad y seguridad jurídica.

24. Toca en turno analizar, el argumento esgrimido por la autoridad, cuando aseguró que fue la administración 2016-2021, quien acordó con el equipo de entrega recepción que una serie de funcionarios serían dados de baja, entre ellos las quejasas, al respecto aportaron copia del acta del comité de entrega recepción, firmada solo por el acta de la comisión de recepción, quien solicitó que se les notificara sus bajas y que, a partir del 13 de septiembre de 2021, ya

---

<sup>15</sup> Cfr. Artículo 4, Óp. Cit.

no se les permitiría el acceso. Acuerdo que el entonces Secretario de Administración indicó que notificaría antes de que iniciaran las labores del día 13 de septiembre de 2021.

25. Acuerdo que, adolece de elementos esenciales de validez, como es el consentimiento, al no contar con firmas que patenticen la voluntad de la comisión de entrega. Además, y por lo que hace al objeto, en cuanto al punto que nos ocupa, si bien se buscó el compromiso de la administración saliente, para que notifique y concluya con la relación laboral de 61 personas de confianza, entre ellas las quejas, este acuerdo no es obstáculo para observar la legalidad y seguridad jurídica en el procedimiento de terminación unilateral de la relación laboral. Por lo que se infiere que, si haya sido voluntad del comité de entrega dar cumplimiento a ese punto, debería hacerlo dentro de los parámetros de legalidad que contempla la ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, lo que no ocurrió pues no se entabló procedimiento administrativo de pérdida de confianza.

26. Adicionalmente, y toda vez que el vínculo laboral, era con el Gobierno del Estado de Zacatecas y no con una administración temporal, la responsabilidad de cumplir con los parámetros de legalidad que la ley impone recaía en los funcionarios que asumieron la administración, ya que los trabajadores al Servicio del Estado de Zacatecas, tiene además de las prestaciones laborales constitucionalmente consagradas, estabilidad en el empleo, misma que se analizará a continuación.

#### **a. De la estabilidad en el empleo.**

27. Reiteradamente se ha sostenido que, los derechos humanos constituyen el conjunto de principios y garantías básicas para el ser humano, representadas por afirmaciones o ratificaciones del valor dignidad y el respeto de la persona frente al Estado. Aníbal Álvarez Álvarez sostiene que: “...son esencialmente derechos naturales consustanciales de la misma esencia del hombre mismo.”<sup>16</sup> De acuerdo con Margarita Sánchez Romero, desde un contexto general: “...los derechos humanos, son derechos inalienables y pertenecientes a todos los seres humanos; necesarios para asegurar la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna, y están garantizados a todas las personas en todo momento y lugar.”<sup>17</sup>. De tales propuestas, se desprenden dos de las características más representativas de los derechos humanos: su inalienabilidad y su universalidad.

28. De entre los derechos humanos, el derecho al trabajo útil, libremente escogido o aceptado, debe entenderse como base y fuente de la dignidad humana, pues el derecho humano al empleo, es la capacidad de elegir o aceptar libremente la realización de una actividad laboral. De tal suerte que, la protección de la dignidad humana en relación con el trabajo ha sido un elemento permanente en la evolución del reconocimiento a los derechos humanos. Esta afirmación, exige tener presentes las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, donde a nivel internacional, la actividad de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de las Naciones Unidas ha destacado significativamente para el desarrollo y evolución normativos de la protección de la dignidad humana y del trabajo.

29. La noción de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un significativo progreso vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas mediante los derechos en el trabajo, donde tendría lugar la expresión de los derechos humanos. Lo anterior, implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse. La reunión de condiciones mínimas permitiría a los seres humanos realizar su proyecto de vida o, en otras palabras, alcanzar su pleno desarrollo, y al final, su felicidad. Tales condiciones, establecidas en favor de cada trabajadora, trabajador y su familia, componen las materias básicas que dieron origen a las

16 ÁLVAREZ Á., Aníbal, *Jurisprudencia Sala Constitucional*, Tomo II, Ediciones Homero, Caracas, 2005.

17 SÁNCHEZ R., A, Margarita, *Derechos Humanos, Constitución, Códigos, Leyes Reglamentos, Convenios Venezolana*, Editorial Buchivacoa, Caracas, 2006.

normas del trabajo, adquiriendo un alcance universal como lo ha sido el concepto del **trabajo decente, al que se equipara con trabajo digno** y constituye el fin de las normas laborales<sup>18</sup>.

30. Como derecho fundamental, el derecho al trabajo constituye una parte esencial para la realización de otros derechos humanos. El derecho al trabajo está reconocido en diversos instrumentos del sistema universal de protección de derechos humanos, en primer lugar, está establecido en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>19</sup> y en ellos preceptos contenidos en los numerales los preceptos 6°, 7° y 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>20</sup>, así como los ordinales 1°, 2° y 3° del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

31. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, antes citado, establece que, el derecho de trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Es innegable que, toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad ya que, el derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, en su plena realización y reconocimiento en el seno de la comunidad. La Organización Internacional del Trabajo, subraya la importancia del empleo productivo en toda la sociedad, no solo a los recursos que crea, sino como parte de los ingresos que proporciona a los trabajadores, quienes además de cumplir con un papel social de utilidad, les crea un sentimiento de satisfacción personal<sup>21</sup>.

32. Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Observación General número 18 sostuvo que, el derecho al trabajo es abordado de manera extensa en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Incluso, resaltó que: *“El trabajo es un derecho humano fundamental... Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales..., el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo...”*<sup>22</sup>.

33. En el marco de protección de los derechos humanos, a los que los Estados Americanos están sujetos, tenemos que se contempla la protección al derecho al trabajo en los artículos 6° y 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”).

34. Por su parte, en el Estado Mexicano, el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce que todas las personas en el territorio mexicano gozarán de los derechos humanos establecidos en el mismo precepto legal y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, así como de sus garantías. Así mismo, conforme a lo establecido en el tercer párrafo del mismo artículo, las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar que todos los individuos ejerzan libre y plenamente todos los derechos y libertades reconocidos en nuestra constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte<sup>23</sup>. Para dar cumplimiento a estos preceptos constitucionales, las autoridades de los tres órdenes de gobierno deben sujetarse a las exigencias que marca la propia Constitución Política de los

18 BELMONT, L., José Luis, *Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales*, en: *Los derechos humanos laborales*, CNDH, TFCA, Ciudad de México, 2017, pág. 23.

19 Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...

20 Artículo 6.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

21 Cfr. Preámbulo de Acuerdo 186 de la Organización Internacional del Trabajo. Consultada en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/f?p=NORMLEXPUB:12100:NO:P12100\\_ILO\\_CODE:C168](https://www.ilo.org/dyn/normlex/f?p=NORMLEXPUB:12100:NO:P12100_ILO_CODE:C168)

22 CNDH. Recomendación 2/2017, del 31 de enero de 2017, pág. 147.

23 Artículo 1°, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estados Unidos Mexicanos, así como a las leyes que de ella se derivan, de igual forma, apegarse a lo establecido en los instrumentos internacionales de los cuales el Estado Mexicano forma parte.

35. De igual forma, la referida Carta Magna, en el artículo 5° reconoce el derecho de toda persona a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; luego, en el numeral 123, primer párrafo, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Sin perder de vista que en el artículo 1° impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

36. En el caso de México, el derecho al trabajo<sup>24</sup>, reconocido por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos antes citado, contiene dos apartados a partir de los cuales se regulan distintos aspectos de éste, como son las relaciones de trabajo bajo diversos criterios. En el apartado A, se establecen las bases de regulación de las relaciones de trabajo entre particulares, establece las bases de contratación para obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. En tanto que el apartado B, establece las bases mínimas de las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. En cuya fracción XIV, se dice que: La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que desempeñen estos cargos disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social<sup>25</sup>.

37. Así las cosas, si bien la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, indica que los trabajadores de confianza gozaran de las medidas de protección al salario y de los beneficios de seguridad social, es importante resaltar que, en materia del trabajo, los derechos consagrados en la Constitución son garantías mínimas, las que pueden ampliarse en leyes reglamentarias, como en los contratos individuales o colectivos que se celebren. Por tal motivo, encontramos que en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas que tiene por objeto normar la relación de trabajo entre los Poderes de este Estado, las dependencias del Poder Ejecutivo, de los municipios, de las entidades paramunicipales, y de la administración pública paraestatal, amplía este marco constitucional de derechos laborales y consagra como derecho de los trabajadores del estado también el derecho a la estabilidad en el empleo.

38. Esto es así, partiendo del contenido de los artículos 5 y 6, de la citada ley, en los que se establece quiénes son y qué debe entenderse por trabajadores de confianza, en cuyas categorías encuadra la relación de trabajo de las **VD1** y **VD2**, por lo que, de una interpretación literal y simplista, se entendería que al ser trabajadoras de confianza, y acorde a la Constitución Federal, solo tiene derecho al salario y a los beneficios de seguridad social.

39. No obstante, y pese a ser esa la limitante constitucional, el derecho al trabajo, se resume en el hecho de que, toda persona tiene derecho al trabajo, y que esta sea digno y socialmente útil. Además, las normas de trabajo siempre se entenderán como garantía mínima, pudiéndose ampliar el abanico de estos derechos. Así, dentro del estatus jurídico laboral, en el Estado de Zacatecas, la relación de trabajo para con los funcionarios a su servicio y el de los municipios se norma por la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, misma que contempla como derecho laboral, la estabilidad en el empleo en todos los niveles, lo que incluye a los empleados y empleadas en las categorías de confianza.

40. Al respecto, la estabilidad en el empleo, “es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan

24 Conforme al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo: “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

25 Cfr. Fracción XIV, artículo 123 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

imposible su continuación.”<sup>26</sup> Con esta definición, Mario de la Cueva, sostiene que la estabilidad en el empleo es un principio creador de un derecho para el trabajador y no un deber, en concordancia con lo estipulado por el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Estabilidad que, si bien debe considerarse como un derecho, esta se ve mermada por la voluntad de la parte patronal.

41. Doctrinariamente, la estabilidad en el empleo puede ser absoluta o relativa. Es absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada. En tanto que se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza a la parte patronal, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. Así la estabilidad debiera depender de la voluntad del trabajador, y ser un deber para la parte patronal.

42. En el marco internacional el derecho a la estabilidad en el empleo la encontramos reconocida en al menos dos convenios: el C158, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, (1982), y el C151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, (1978) el segundo de los cuales, sigue siendo un compromiso pendiente del Estado Mexicano, quien no lo ha ratificado, lo que no quita la posibilidad de ser marco de referencia y criterio orientador para dignificar el derecho al trabajo de los servidores del Estado.

43. Como se ha dicho, en el Estado de Zacatecas y en otros estados de la Unión, la estabilidad en el empleo se extiende a los trabajadores de confianza, esto es así ya que el artículo 8, fracción IV, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, establece como prerrogativa de los trabajadores de confianza, ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 33 del mismo ordenamiento, es decir, a que se le reinstale o se le indemnice, esto cuando la entidad rescinda la relación laboral, sin que medie motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere al artículo 29 de esa Ley, con lo que se tiene por cierto que las y los trabajadores de confianza.

44. Artículo que consagra indubitablemente la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza al servicio del Estado y Municipios de Zacatecas. En tanto que los numerales 28, 29, 32 y 33 de misma Ley del Servicio Civil, imponen la regularidad en el procedimiento administrativo de pérdida de confianza y en su ausencia se actualiza la violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica a que se hizo referencia.

45. El anterior criterio se sustentó en la tesis aislada, de rubro, TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE ZACATECAS. GOZAN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, AL PODER DEMANDAR, CONFORME A LA LEY RELATIVA, SU REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DE SU CESE<sup>27</sup>. Mismo que fue confirmado, con la siguiente tesis de jurisprudencia:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE ZACATECAS. GOZAN DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, AL PODER DEMANDAR, CONFORME A LA LEY RELATIVA, SU REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DE SU CESE.**

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar el artículo [123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), en diversas tesis ha establecido que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sino que únicamente disfrutarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por ello, carecen de acción para demandar la indemnización constitucional o su reinstalación por despido, salvo que la ley que rige la relación específica se los conceda. Ahora bien, de conformidad con la exposición de motivos de la Ley del Servicio Civil del

<sup>26</sup> El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, editorial Porrúa, decima octava edición, México 2001, página 219.

<sup>27</sup> Tesis: XXIII.3 L (10a.) Registro digital: 2014490. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, junio de 2017, Tomo IV, página 3029.

Estado de Zacatecas y de sus artículos **8, fracción IV, 28, 32 y 33**, se advierte que los trabajadores de confianza gozan no únicamente del derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y de la seguridad social, sino que también están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo, al tener acción para solicitar su reinstalación o el pago de la indemnización constitucional con motivo del cese<sup>28</sup>.

46. Criterio que se ha reiterado, en otros Tribunales Colegiados, concretamente en el estado de Guanajuato, mediante las tesis aisladas, con número de registros 20201365, bajo el rubro: TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. CONFORME A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, TIENEN DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, publicada en enero de 2020; la de registro digital 2023675, de rubro, TRABAJADORES DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. AUN CUANDO TODOS SON DE CONFIANZA, GOZAN DE ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO, POR LO QUE TIENEN DERECHO A EJERCER, EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO, LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN, CON INDEPENDENCIA DE QUE ESTA ÚLTIMA NO ESTÉ PREVISTA EN LA LEY DE LA MATERIA y la de registro digital 2023676, con el rubro: TRABAJADORES DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE GUANAJUATO. AUN CUANDO TODOS SON DE CONFIANZA, GOZAN DE UNA ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO, LIMITADA A LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O SU RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, ESTABLECIDAS EN LA NORMATIVA EN LA MATERIA, del 08 de octubre de 2021, que confirman lo aquí sustentado.

47. Consecuentemente, del análisis de los datos que arrojó la queja que nos ocupa, se aprecia la ausencia de formalidad en el hecho mismo de la rescisión de la relación laboral, generando situaciones particulares de derecho que, al ser valoradas de conformidad con el mecanismo de protección de derechos humanos que ofrece este, imprimen responsabilidad en quienes las ejecutaron, es decir, a los **AR1**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres y **AR2**, otrora asistente de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración.

48. Sin que ello implique que esta Comisión de Derechos Humanos subsuma las facultades del Tribunal de Justicia Laboral Burocrática del Estado de Zacatecas, quién en su momento procesal oportuno, dirima el mejor derecho de las partes en conflicto. No obstante, y como se dijo, es un derecho humano a la legalidad y seguridad jurídica, que todo procedimiento se inicie, tramite y concluya conforme a la literalidad de la ley, como también lo es que se respete la estabilidad en el empleo.

## IX. DE LOS DERECHOS HUMANOS ANALIZADOS.

### **I. Derecho a la igualdad y no discriminación, en relación con el trato diferenciado.**

1. La discriminación, es una práctica que implica otorgar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo de personas. Amnistía Internacional ha sostenido que la discriminación ataca el corazón mismo de lo que significa ser humano<sup>29</sup>. Discriminar es dañar los derechos de alguien, simplemente por ser quién es o por creer en lo que cree. La discriminación es nociva y perpetúa la desigualdad. Para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho, se entiende por la misma a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y

<sup>28</sup> Tesis: XXIII. J/3 (10a.) Jurisprudencia. Registro digital:2015646. Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 48, noviembre de 2017, Tomo III, página 1928.

<sup>29</sup> Rescatada de: <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>

libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo<sup>30</sup>.

2. La discriminación como conducta tendiente a anular derechos, está proscrita desde el concepto mismo de Derechos Humanos, ya que son la base de la dignidad de toda persona, es así como en la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos, específicamente en su artículo primero, consagra este derecho, pues el mismo hace mención a 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.”* Asimismo, la citada Declaración, en su numeral 7°, señala la igualdad de las personas ante la ley, pues se consagra que: *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

3. En materia del trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, incursiona en el concepto de la dignidad humana y la no discriminación. al señalar en su artículo 22 que: *“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”*

4. Al respecto, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 2.1, establece: *“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.* Asimismo, el mismo citado Pacto, en su artículo 26, señala: *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.*

5. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en su artículo 2.2: *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.*

6. En este sentido, el Comité de Derechos Humanos, de la Organización de las Naciones Unidas, a través de su Observación General número 18, referente a la No Discriminación, en el punto 7, en referencia a la discriminación, señala que: *“el Comité considera que el término “discriminación”, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.*

7. Ahora bien, en el sistema interamericano de protección de derechos humanos, tenemos que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su artículo 24, señala: *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.* En tanto que, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del

---

30 Cfr. Artículo 1º fracción III, de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

8. En el sistema jurídico nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1, párrafo quinto, señala: *“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”*. Así, el derecho de no discriminación que consagra el tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proscribe cualquier distinción motivada, entre otras, por razones de género y edad, condición social, religión o cualquiera otra análoga que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>31</sup> Se debe señalar entonces que, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, pudiera definirse como el derecho que tienen todas las personas para ser tratados en condiciones de igualdad jurídica, social, económica, cultural y de cualquier otra naturaleza, con pleno respeto a la dignidad humana.<sup>32</sup>

9. Al respecto, los factores de prohibición de discriminar también se conocen en la doctrina constitucional y en diversos desarrollos jurídicos en sede internacional como categorías protegidas —o bien, categorías sospechosas—. Estas representan parámetros de identificación asociados a ciertas características personales en virtud de las cuales el goce y ejercicio de los derechos humanos puede verse limitado o excluido, ya sea por motivos históricos de discriminación, y por la prevalencia de ideas y concepciones estereotipadas en el plano político o social de una comunidad.<sup>33</sup> Estas categorías suelen denominarse así, precisamente porque cualquier acto de diferenciación que se sustente en alguno de tales motivos es susceptible de cuestionamiento por contrastar con los parámetros constitucionales de la igualdad. De esta manera, se presume una diferencia de trato injustificable si aparecen involucradas las categorías enunciadas por la Constitución y los tratados internacionales, o incluso, de manera no expresa, cualquier otra que *«atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas»*.<sup>34</sup>

10. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su tesis aislada, con número de registro 2007924, de la Primera Sala, en materia Constitucional, respecto a las categorías sospechosas, se pronunció de la siguiente manera:

Época: Décima Época  
 Registro: 2007924  
 Instancia: Primera Sala  
 Tipo de Tesis: Aislada  
 Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación  
 Libro 12, noviembre de 2014, Tomo I  
 Materia(s): Constitucional  
 Tesis: 1a. CCCLXXXIV/2014 (10a.)  
 Página: 720

**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS "CATEGORÍAS SOSPECHOSAS", A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL.**

Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las distinciones basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales,

31 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, PRINCIPIO DE. SU VIOLACIÓN POR LOS PARTICULARES. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. I. 8o. C.41 K (9a.), Libro III, diciembre de 2011, Tomo 5, página 3771, Décima Época.

32 Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos, Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, p. 49, 2015.

33 Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada. José Ramón Cossío Díaz, Coordinador. México, 2017.

34 Ídem.

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), requieren que el operador de la norma realice un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad. Al respecto, es de señalar que tanto la Constitución como los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria. Esto es, si bien la igualdad de trato implica la eliminación de distinciones o exclusiones arbitrarias prohibidas por la Constitución, lo cierto es que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, como ocurre con las acciones positivas, que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren. De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio pro persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley.

11. En el ámbito jurídico local, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, señala en su artículo 21, párrafo cuarto: *“Queda prohibida toda forma de discriminación motivada por el origen étnico, nacional o regional, el género, la raza, el color de piel, las características físicas, el idioma, el estado civil, la edad, la profesión, el trabajo desempeñado, la condición social o económica, las discapacidades, las condiciones de salud, el estado de embarazo, las costumbres, las preferencias sexuales, las ideologías o creencias religiosas, la calidad migratoria o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”*.

12. De igual forma, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 4 establece: *“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”*.

13. Asimismo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala en su artículo 9, fracción III, que entre las medidas para prevenir la discriminación está el: *Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo*; y en la fracción V indica [...] V. **Limitar el acceso y permanencia** a los programas de capacitación y de formación profesional; [...]. Coincidentes con el contenido de las fracciones V y VII de la Ley para Prevenir y Erradicar Toda Forma de Discriminación en el Estado de Zacatecas, que en su artículo 3º contempla: *“Queda prohibida toda forma de discriminación motivada por el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social o económica, las condiciones de salud, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, las ideologías o creencias religiosas, la migración, la apariencia física, modificaciones estéticas corporales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Toda discriminación o toda intolerancia constituyen un agravio a la dignidad humana y un retroceso a su propia condición, que deben combatirse”*.

14. Asimismo, el artículo 4 de la referida Ley, establece que: *“Para los efectos de esta Ley se entiende por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua, las ideologías o creencias religiosas, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, el trabajo desempeñado,*

*las costumbres, la raza, la apariencia física, modificaciones estéticas corporales o cualquier otra, tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, y la igualdad real de oportunidades de los individuos”.*

15. El estado mexicano firmó el 11 de septiembre de 1961, el Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958<sup>35</sup>, por lo que es derecho vigente, y en su artículo 1, primer párrafo establece:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:
  - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
  - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

16. Mismo convenio 111, de la Organización Internacional del Trabajo, indica en su artículo 2º que para todo Estado miembro para el cual el Convenio 111 se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

17. Para la aplicación del convenio 111, antes citado, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo dictó la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958<sup>36</sup>, en la que en su artículo 20, sugiere la aplicación y formulación de la política en materia del trabajo que abata la discriminación en el empleo y cita:

2. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:
  - (a) el fomento de la **igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público**;
  - (b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de **igualdad de oportunidades y de trato en relación con** las cuestiones siguientes:
    - (i) **acceso** a los servicios de orientación profesional y de colocación;
    - (ii) **acceso** a los medios de formación profesional y **admisión** en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
    - (iii) **ascenso** de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
    - (iv) **seguridad en el empleo**;
    - (v) remuneración por un trabajo de igual valor;
    - (vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;
  - (c) **todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades**;

35 Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). El Convenio puede ser denunciado: 15 junio 2030 - 15 junio 2031

36 Consultada en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R111)

(d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;

(e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;

(f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.

En énfasis es nuestro.

18. Por lo que hace a los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional, es decir, los empleos de los trabajadores y funcionarios al servicio del Estado, la Recomendación sobre la no Discriminación en el Empleo y Ocupación, señala en su artículo tercero que todo miembro debería:

(a) **garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:**

(i) **respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;**

(ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;

(b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:

(i) **alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios; [...]**

19. Así la Organización Internacional del Trabajo es contundente al señalar que todos los organismos oficiales, y los que dependan de entidades federativas cuando el estado miembro esté organizado como en nuestro, en una conjunción de Estados Federados, lo que compele al Estado de Zacatecas y en este caso concreto a la Secretaría de las Mujeres del Estado de Zacatecas, a llevar las relaciones de trabajo de sus empleados, bajo los estrictos principios de la no discriminación. Por lo que, sin excepción, deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades.

20. Así las cosas, y como se ha dejado por por sentado, en materia del trabajo, es posible encontrar discriminación en tres momentos como son: el acceso, la permanencia y las oportunidades de ascenso en el mismo, así como la seguridad en el empleo. De entre ellas, las **VD1** y **VD2** aseguraron que fueron víctimas de discriminación laboral pues se les negó la oportunidad de permanencia en su empleo y con ello la estabilidad laboral que venían disfrutando. Argumentaron para exponer su pretensión que había otras personas que ostentaban claves y categorías similares a las de ellas, quienes no fueron removidas de su encargo, con lo que pretenden acreditar el trato discriminatorio y diferenciado de que dijeron ser objeto.

21. Al respecto la **VD1**, aseguró sentirse víctima de trato discriminatorio, a su dicho por el hecho de que, siendo varias directoras en la misma secretaría de las mujeres, a las cuales también se les concluyó el nombramiento, solamente a ellas dos como quejosas y al Director **ALEJANDRO DENA**, del Banco estatal de Datos de Violencia Contra las Mujeres, se les indicó

que no tendrían permanencia en su empleo. Misma observación hizo la **VD2**, quien aseguró que hubo discriminación porque solo a ella, a la Maestra **VD1**, y al **ING. ALEJANDRO DENA** les dieron ese trato, y les obligaron a firmar el cese de su nombramiento.

22. Consecuentemente, si la discriminación tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad, debido a una distinción injustificada que se establece en la política, en la ley o el trato aplicados, en el caso concreto. En este caso, las personas quejasas aseguraron no poder disfrutar de su derecho a la permanencia en el empleo, por motivos discriminantes, ya que a otras personas con igual calidad laboral no se les separó de su encargo.

23. Para esclarecer este motivo de queja, se requirió de informe a las autoridades involucradas en donde se especificara si en efecto, había otras personas con la calidad laboral que las quejasas y el motivo por el cual se les dio un trato diferente a éstas. En respuesta a ello por conducto de la **A1**, entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, se informó que, las demás directoras a las que hicieron referencia las quejasas son la propia informante y las **CC. T3, T2, T4 y T1** quienes, al igual que las quejasas tenían un nombramiento otorgados por el Gobernador del Estado, cuyo encargo concluyó el 11 de septiembre de 2021, fecha hasta la cual se extendió el nombramiento de las mencionadas que dijeron ser víctimas de trato diferenciado.

24. La funcionaria arguyó que si bien, tanto las dos personas quejasas, como las que ella citó, contaban con nombramiento expedido por el Gobernador Constitucional del periodo 2016-2021, las personas que no fueron separados de su encargo, es decir las **CC. T3, T2, T4 y T1**, fue porque ellas son trabajadores de base, con licencia sindical para desempeñarse temporalmente en un puesto de confianza, de ahí que el procedimiento para con ellas haya sido diferente al de las quejasas, quienes al no contar previamente con la categoría de base y formar parte de un sindicato, solo se tenía la categoría de trabajadoras de confianza, de ahí que el trato recibido haya sido diferente más no diferenciador con el ánimo de suprimir alguna derecho.

25. Para acreditar su dicho, la autoridad involucrada aportó copia de las solicitudes de los documentos que consideró idóneas para ello, como fueron: la licenciada sindical de la **T1**, de fecha 16 de julio de 2007, así como la respectiva renovación de licencia sindical del 09 de junio de 2014; la licenciada sindical de la **C. T3**, de fecha 10 de agosto de 2010, y la renovación de licencia sindical del 09 de junio de 2014; la renovación de licencia sindical de la **C. T2**, de fecha 9 de junio de 2014, la cédula de afiliación al Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado, Municipios y Organismos Paraestatales de la **T4**, de fecha 11 de junio de 2010 y el alta de la **A1**, entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, de fecha 14 de octubre de 1998. Acreditando así el tipo de relación laboral de estas funcionarias, y lo que hace la diferencia para con las quejasas.

26. Así las cosas, toda vez que las **CC. A1, T3, T2, T4 y T1**, contaban con una relación laboral diferente al de las quejasas, el procedimiento a seguir para la terminación de su relación laboral con motivo del cambio de administración fue también diferente y en consecuencia, al no tener el mismo tipo de relación laboral para con gobierno del estado, hizo que, el trato aparentemente diferenciado que se les dio no fuera tal. Pues de la interpretación hecha por el comité de entrega recepción de la administración, se consideró oportuno dar por concluida la relación laboral, del personal de confianza que no tuviera otro tipo de contratación previa, es decir, que no tuviera una contratación de base previa, como al efecto ocurrió con las quejasas. teniendo por cierto que la terminación de la relación laboral de las quejasas, no tuvo de fondo una característica discriminante, es decir, que las razones por las cuales la parte empleadora decidió unilateralmente la terminación de la relación de trabajo no obedecieron a discriminación por edad, sexo, discapacidad, religión, raza o nacionalidad de origen. De ahí que no se acredite discriminación, pues los motivos por los cuales las personas quejasas recibieron un trato diferenciado, no obedecieron a las categorías sospechosas que deben actualizarse para configurar discriminación, sino a la diferencia previa existente con motivo de la relación de trabajo que tenían las propias quejasas.

27. En otro orden de ideas, las quejas hicieron énfasis en el modo de informarles la terminación de su relación laboral, así como la forma para requerirles que hicieran entrega de los instrumentos de trabajo que estaban a su disposición y bajo su resguardo, la **VD1**, aseguró que, aproximadamente un mes antes del término del mandato del Gobernador que les nombró como trabajadoras de confianza la **A1**, entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, les mandó hablar para indicarles que había la posibilidad de que firmaran la renuncia a su cargo, y con ello se podían ver beneficiadas con un bono de liquidación. En tanto que la **VD2**, aseguró que esta misma información la recibió de misma funcionaria el 10 de agosto de 2021. Ambas se negaron a adherirse el mencionado bono y manifestaron su intención de permanecer en el empleo que venían desempeñando.

28. Así las cosas, el hecho de que la **A1**, entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, les haya informado un mes antes de concluir el periodo estipulado en su nombramiento, que éste no sería renovado y que era posible que firmaran la intención de adherirse a un bono de liquidación, no es una acción discriminante en sí misma, sino como las quejas lo detallan solo el hecho de recibir información de lo que estaba sucediendo en su centro de trabajo, ante la inminente entrega recepción de una administración estatal a otra. Con lo que no es posible tener por cierto que por ese solo hecho la funcionaria encargada de notificarle las condiciones que se habían decidido para la entrega de la administración la funcionaria en cita haya cometido actos de discriminación en contra de las quejas, pues ésta se limitó a brindar información concertada por parte del comité de entrega recepción, la que no aceptaron de conformidad las quejas, por lo que el día 13 de septiembre de 2021, se concretó a notificarles su baja del servicio, indicarles que entregaran los bienes a su resguardo y recogieran los personales.

29. En contra del **A2**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres, se dijo que les notificó telefónicamente que podrían acudir a una reunión a celebrarse el 12 de septiembre de 2021, sin indicarles el motivo o tema a tratar en la misma, y que fue éste funcionario quien el día 13 de septiembre de 2021, concretó juntamente con otros funcionarios a su mando, la entrega de los bienes que las quejas tenían a su resguardo, y la firma de los documentos de baja. Momentos que, si bien ambas quejas dijeron sentirse presionados y tratadas de manera diferente al resto del personal, detallando la incomodidad de que se les señalara como las personas que habían despedido, no es posible tener por solo ese hecho acreditado trato discriminatorio en contra de las quejas.

30. Finalmente, y en cuanto al modo de requerirle la entrega de las llaves e instrumentos de trabajo, que estuvieron a su resguardo manifiesta, al respecto, la **VD1**, aseguró que, además del trato discriminatorio que se ha explorado anteriormente, por el hecho de ser solo a ellas a quien se les rescindió la relación de trabajo, este también se dio el día 13 de septiembre de 2021, al arribo de su centro de trabajo, en donde se le esperó a la salida del elevador, e inmediatamente se le indicó que debería de pasar a la Coordinación Administrativa a firmar sus bajas laborales, que las firmaran, recogieran sus pertenencias y se retiraran pues ya no se les pagaría. Se le pidió también que entregara las llaves del escritorio que ocupaba, de las oficinas y, el resguardo del activo fijo a su cargo. Lo que ocurrió en los primeros minutos de la jornada laboral del día 13 de septiembre, a lo que dijo sentirse forzada a firmar los documentos y entregar los bienes, a más de ser incómodo por estar a la vista del resto del personal quienes comentaron que habían sido despedidas. Mismo que en términos de lo expuesto en el presente apartado no se configuró.

31. En su oportunidad, la **VD2**, aseguró que también el día 13 de septiembre de 2021, a la llegada a lo que fue su centro de trabajo se le indicó que firmara el documento en donde se le informaba el cese de su nombramiento, o en caso contrario se daría cuenta ante dos testigos de que no firmó de recibido y que entregara las llaves y el equipo que estuviera en su resguardo, lo que debería de hacer con cierta celeridad, pues al estar dada de baja ya no se le pagaría ese día como laborado. Momento incómodo que consideró como acoso laboral y hostigamiento, ya que los que fueron sus compañeros y compañeras de trabajo la estaban viendo y se sintió señalada por el hecho de que la estaban despidiendo, arguyendo también que por ese motivo recibieron trato discriminatorio. Mismo que en términos de lo expuesto en el presente apartado no se configuró.

## X. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. Esta Comisión reconoce que la dignidad en el empleo, debe permanecer durante todo el tiempo de existencia de la relación laboral, e incluso, debe trascender a los momentos en que se rescinda la misma. En este sentido, este Organismo reitera que, todas las autoridades, tienen el deber de enmarcar todo el proceso que acompaña a la rescisión de una relación laboral, al principio de legalidad y seguridad jurídica, de forma que, se respete la dignidad de la persona en su calidad de trabajadora.

2. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas reitera que, el Estado mexicano, por conducto de las instituciones, tiene la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a derechos humanos. En el presente caso, se tiene por acreditada la violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, en su modalidad de estabilidad en el empleo, mismo que fue violentado en agravio de las **VD1** y **VD2** quienes, consecuentemente, tienen derecho a que se le restituya en el ejercicio de sus derechos y se le repare el daño causado.

3. Esta Comisión concluye que, el **AR1**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres y la **AR2**, otrora asistente de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración, no realizaron el procedimiento legalmente establecido por la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para rescindir la relación laboral que las **VD1** y **VD2** tenían con la Secretaría de las Mujeres, violentando así, con sus actuaciones, la esfera jurídica de las trabajadoras. Por tal motivo, se resalta la importancia de generar una conciencia sobre la obligación que tienen todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias y en el ejercicio de sus funciones, de respetar los derechos humanos, para que así se garantice un verdadero Estado de Derecho y que la población pueda tener la certeza de que su esfera de derechos se encuentra protegido de cualquier acto de autoridad tal y como esta previsto en el ordenamiento legal vigente.

4. En cuanto al motivo por el cual a las **VD1** y **VD2** personas quejasas, no se les permitió acceder al derecho a estabilidad en el empleo, si bien violentó el derecho a la legalidad y seguridad jurídica, no configuró un trato discriminatorio en su contra, pues en relación con las personas que ostentaban un cargo, comisión o nombramiento similar, existían condiciones de trabajo previas que justificaron la diferenciación, al contar con licencia sindical para desempeñase en puestos de confianza, no así las quejasas, quienes solo tenían nombramiento de confianza.

5. Por otro lado, se concluye que la **A1** entonces Coordinadora Administrativa de la Secretaría de las Mujeres, no incurrió en actos de discriminación en contra de las **VD1** y **VD2** pues se concretó a informales el procedimiento a seguir para la entrega recepción de los bienes a su resguardo, y de que la administración entrante había decidido no renovar los nombramientos de los y las trabajadoras de confianza.

6. Se concluye igualmente, que el hecho de que el **A2**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres haya invitado a telefónicamente a las quejasas a acudir a una reunión de trabajo el día 12 de septiembre de 2021, y el 13 de septiembre de mismo año, les haya informado la que deberían de pasar a la Coordinación Administrativa, para así, recibir la baja de su servicio y entregar los bienes a su resguardo, recoger los objetos personales y retirarse pues estaban dadas de baja, tampoco configuró discriminación en contra de las **VD1** y **VD2** personas quejasas.

## XI. REPARACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, al acreditarse una violación a los derechos humanos, atribuible a un servidor público estatal, la resolución formulada al respecto debe incluir las

medidas necesarias para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

2. Así, en un respeto irrestricto del Estado de Derecho, las personas gozarán de la garantía de que en caso de ser objeto de violación a sus derechos humanos, podrán reclamar que el o los responsables de dicha vulneración sean sancionados, pues el Estado tiene la posición de garante de sus derechos y, por lo tanto, según lo ha dispuesto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Las víctimas de violación a los derechos humanos a sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido. Lo cual debe concretarse a través de medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior deriva tanto del régimen previsto constitucionalmente como de los internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.

3. El deber de reparación por violaciones a los derechos humanos, a nivel internacional lo encontramos dispuesto tanto en el sistema universal, como regional de protección a los derechos humanos. En el ámbito universal, se encuentra previsto en los “*Principios y directrices básicos sobre el derecho a las víctimas de violaciones manifiestas a las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves al derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, donde se dispone que las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: indemnización, restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, lo cual a su vez es también contemplado por la Ley General de Víctimas, en sus artículos 1, último párrafo, 7, fracción I y II, y particularmente en el texto legal del artículo 26, que establece que “*Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de no repetición*”, además por lo previsto en el artículo 27 del mismo ordenamiento legal. Por ello, resulta particularmente importante la ejecución de las medidas de reparación por parte del Estado, dirigidas a la no repetición de hechos similares a los ocurridos en el presente caso.

4. En el sistema regional, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 63.1 establece que: “cuando decida que hubo violación a un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, si ello fuera procedente, que se reparen las Consecuencias de la medida o situación que se ha configurado la violación a estos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada”.

5. Por su parte, La CrIDH, ha establecido que “*Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial*”.

6. Este doble alcance de la norma reparatoria, ha incidido cada vez con mayor frecuencia en el desarrollo de la jurisprudencia de la CrIDH, dando lugar a una arquitectura reparatoria que tendrá como objetivo, no sólo borrar las huellas que en la víctima produjo el actuar del Estado, sino también evitar que ese tipo de hechos se repitan.

7. Por lo que hace a este derecho, el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, dispone que, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público estatal o municipal, la resolución formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

**Modalidades de la reparación del daño.** La reparación del daño comprende diversas modalidades en las que se puede materializar:

**A) De la indemnización.**

1. La indemnización ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o de violaciones graves del derecho internacional humanitario, tales como los siguientes:

- a) El daño físico o mental;
- b) La pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales;
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante;
- d) Los perjuicios morales y,
- e) Los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.<sup>37</sup>

2. En razón de lo anterior, en términos de los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 27, 40, 41, 42, 54, 58, 59, y demás aplicables de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas, y toda vez que este Organismo acreditó violaciones a los derechos humanos de las **VD1** y **VD2**, la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado de Zacatecas, deberá realizar su inscripción en calidad de víctima directa, en el Registro Estatal de Víctimas del Estado, a fin de que tengan acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral previsto en dicha Ley.

**B) De la rehabilitación.**

1. Las medidas de rehabilitación buscan reducir los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, a través del otorgamiento de servicios de atención médica, psicológica, jurídica y social que éstas requieran<sup>38</sup>.

2. En atención a lo expuesto durante el presente cuerpo recomendatorio, y toda vez que las **VD1** y **VD2**, se han visto inmersas en procedimientos jurídicos, deberá de recibir la atención jurídica y social que requieran.

**C) De las medidas de satisfacción.**

1. Respecto a este concepto, de conformidad con lo establecido por los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, ésta debe incluir, cuando sea el caso, la totalidad o parte de las medidas siguientes: a) medidas eficaces para conseguir que no se continúe con las violaciones; b) la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad; c) una declaración oficial o decisión oficial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima; d) una disculpa pública; y e) la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.

2. En el caso concreto, se deberá realizar y substanciar procedimiento administrativo de responsabilidad en contra de los **AR1**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres y de la **AR2**, entonces asistente de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración, toda vez que se acreditó que vulneraron el derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, en su modalidad del derecho a la estabilidad en el empleo de las **VD1** y **VD2** deberán

**D) De las Garantías de no repetición.**

---

<sup>37</sup> Ídem, párr. 20.

<sup>38</sup> Ibid., Numeral 21.

1. Las garantías de no repetición, son aquellas que se adaptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a hacer objeto de violaciones a sus derechos humanos y, toda vez que los Derechos Humanos son universales, contribuyen a prevenir o evitar la repetición de actos de su misma naturaleza.

2. A fin de prevenir la violación de los derechos sufridos por las **VD1** y **VD2**, este Organismo estima procedente que, la capacitación a los servidores públicos debe continuar implementándose, y debe materializarse en programas y cursos permanentes de profesionalización en temas de derechos humanos, particularmente aquellos relativos a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, para efectos de garantizar la no repetición de actos infractores a derechos humanos como los acontecidos en los hechos materia de la presente Recomendación.

## XII. RECOMENDACIONES.

Por lo anterior y con fundamento en los numerales 1 y 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 2, 3, 4, 8, 17, 37, 51, 54, 56, 57 y 58 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se emiten las siguientes recomendaciones:

**PRIMERA.** En el plazo máximo de un mes, contado a partir de la notificación de la presente Recomendación, se inscriba en el Registro Estatal de Víctimas a las **VD1** y **VD2**, como víctimas directas de violaciones a sus derechos humanos, para garantizar que éstas tengan un acceso oportuno y efectivo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, previsto en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas; debiendo remitir a este Organismo las constancias con que acrediten su cumplimiento.

**SEGUNDA.** En el plazo máximo de un mes, contado a partir de la notificación de la presente Recomendación, se valore y determine si las agraviadas requieren de atención jurídica y social, relacionada con los hechos de la presente queja. De ser el caso, en un plazo de un mes, posteriores a la realización de dicha valoración, se realicen las gestiones necesarias para que, de ser voluntad de las agraviadas **VD1** y **VD2**, ésta les sea proporcionada.

**TERCERA.** En Dentro de un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se realice y sustancie el procedimiento administrativo de responsabilidad, en contra de los **AR1**, Jefe de departamento de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres y, la **AR2**, entonces asistente de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración, por el desconocimiento del derecho a la estabilidad en el empleo, que se tradujo en violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica en el procedimiento laboral a que se ha hecho referencia.

**CUARTA.** En un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la aceptación de esta Recomendación, se giren instrucciones a efecto de que se capacite al personal de recursos humanos de la Secretaría de las Mujeres y la Secretaría de Administración, respecto de los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica en relación con el derecho al trabajo, en su modalidad de derecho a la estabilidad en el empleo, particularmente a los **AR1**, Jefe de Recursos Humanos de la Secretaría de las Mujeres y **AR2**, entonces asistente de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, párrafo segundo de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se hace del conocimiento de la autoridad a la que va dirigida esta Recomendación, que dispone de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para que manifieste si la acepta o no, en

el entendido de que, de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispone de un plazo de 15 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento.

Por último, hágasele saber a la parte quejosa que, de conformidad con el artículo 61 de la Ley de este Organismo, dispone de 30 días naturales, computados a partir de la fecha de notificación del presente documento, para que en caso de que exista inconformidad con la misma, interponga el recurso de impugnación correspondiente ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

**Así lo determina y firma**

---

**DRA. EN D. MA. DE LA LUZ DOMÍNGUEZ CAMPOS  
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS  
HUMANOS DEL ESTADO DE ZACATECAS**