

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México



Violencia institucional perpetrada en contra de mujeres trabajadoras al servicio del Estado, por razón de maternidad, en detrimento de sus derechos laborales.

Recomendación 08/2020

Expedientes

CDHDFN/121/TLAL/16/D6104
CDHDFN/121/CUAUH/17/D7874
CDHDFN/121/CUAUH/18/D7213

Autoridades responsables

Instituto Electoral de la Ciudad de México.
Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la Ciudad de México.
Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México.

Víctimas directas

Caso 1

Berenice Álvarez Becerril (Víctima Directa 1)

Caso 2

María del Carmen Flores Rauda (Víctima Directa 2)

Caso 3

Mónica Ríos Santana (Víctima Directa 3)



Victimas indirectas

Caso 1

Victima indirecta niña 1.

Caso 2

Victima indirecta niño 2.

Caso 3

Victima indirecta niña 3.

Victima indirecta niño 4.

Índice de Derechos Humanos violados

1. Derecho al trabajo y a la seguridad social relacionado con el ejercicio de la maternidad

- 1.1. Omisión de garantizar y reconocer el acceso a la cobertura social existente.
- 1.2. Omisión de garantizar del derecho a las licencias para el ejercicio de la maternidad.
- 1.3. Omisión de garantizar el derecho al reposo para la lactancia.

2. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

- 2.1. Omisión de garantizar la protección frente a la violencia en centros escolares y de trabajo que configure violencia institucional en contra de mujeres.

3. Derechos reproductivos

- 3.1. Omisión de garantizar el derecho a la maternidad y la lactancia

4. Derecho a la seguridad jurídica

- 4.1. Falta de fundamentación o motivación en el acto de autoridad.
- 4.2. Incorrecta fundamentación o motivación en el acto de autoridad.

Glosario

A continuación se definen conceptos que serán referidos en el presente instrumento recomendatorio.

Ambiente laboral hostil¹

Conducta o actuaciones que generan un entorno laboral que resulta intimidatorio, adverso o degradante para las personas trabajadoras.

Cuidados maternos²

Derecho de las madres trabajadoras para ausentarse de sus actividades laborales, con el fin de atender a sus hijas e hijos menores de seis años, cuando presenten alguna enfermedad que implique brindarles cuidados especiales.

Debida diligencia³

La obligación de las personas que tienen la calidad de servidores públicos, las dependencias y entidades de la Ciudad de México, de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres.

Derechos humanos⁴

Prerrogativas fundamentadas en la dignidad de las personas, las cuales están reconocidas en la normatividad local e internacional.

Derechos reproductivos⁵

Se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las personas y parejas a decidir libre y responsablemente el número de hijos e hijas, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos y a disponer de la información y de los medios para ello y el derecho alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.

¹ CEACR, Observación General al Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111), adoptada en la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2003, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3066659,,,2002, página consultada el 5 de marzo de 2020.

² SNTE, <https://snite.org.mx/seccion10/assets/242117405.pdf>, página consultada el 12 de marzo de 2020.

³ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3 fracc. X.

⁴ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 8 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México 07 de junio de 2019, artículo 3.10.

⁵ Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo, Egipto, sept. 5-13, 1994, párr. 7.3, Doc. de la ONU A/CONF.171/13/Rev.1 (1995) [en adelante Programa de Acción de El Cairo].

También incluye su derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia.

Derechos sexuales⁶

Hacen referencia al derecho humano reconocido a expresar la propia sexualidad sin discriminación. El derecho a la sexualidad reconoce el derecho a la libertad de orientación sexual de las personas y su diversidad, así como la protección de esos derechos sexuales. El derecho a la no discriminación es la base del derecho a la sexualidad, pero está estrechamente relacionado con el ejercicio y la protección de otros derechos humanos fundamentales.

Dignidad⁷

Principio jurídico transversal a todo ordenamiento y derecho humano que resulta ser la base para el ejercicio y disfrute de los demás derechos, así como para el desarrollo integral de la persona. En su significado esencial es un interés que toda persona posee por el hecho de serlo, en consecuencia, se prohíbe que la misma sea sujeta de actos que atenten contra su esencia, como las humillaciones o cosificaciones.

Discriminación⁸

Negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de derechos humanos, que es imputable a la persona que la ejerce independientemente de que se realice de forma dolosa o no, y que se comete por motivos no razonables, ni justificados, por ejemplo, por el origen étnico, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, apariencia física, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones personales de toda índole, orientación o preferencia sexual, estado civil, entre otras.

Las consecuencias de la discriminación se traducen en el menoscabo de derechos, así como desigualdad de condiciones para ejercerlos, lo que provoca el aislamiento de las personas y que sufran violencia.

⁶ Ídem.

⁷ Primera Sala, "Dignidad humana. No constituye una jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética. jurisprudencia 1a./J. 37/2016 en material constitucional, en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro 33, tomo II, agosto de 2016, p. 633.

⁸ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011, última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de abril de 2017, artículo 5 y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=64&id_opcion=142&op=142, página consultada el 5 de marzo de 2020.

Discriminación de género⁹

Toda distinción, exclusión o restricción que, por el sexo de la persona, anule el reconocimiento, goce y ejercicio de derechos por el hecho de ser mujer, en todas las esferas de su vida, esto es, social, cultural, económica, política, civil, entre otras. Asimismo, se traduce en la expresión de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, que puede persistir con actitudes y prácticas de discriminación en contra de las mujeres.

Enfoque basado en los derechos humanos¹⁰

Estándar de nociones que aplica a planes, programas, políticas y presupuestos de acuerdo al sistema de derechos, el cual permite distinguir a la persona quien es titular de derechos humanos y a la de las obligaciones generales en favor de los derechos humanos.

Estrés postraumático¹¹

Trastorno que se gesta por la exposición a un evento o varios sucesos que resultan dañinos para la persona quien los vive. Tiene tres características: a) revivir los eventos traumatizantes con sensación de miedo u otras manifestaciones físicas fuertes; b) evitar sentimientos, actividades y personas que recuerden el evento y; c) tener sensación de ser amenazada de forma constante. Este trastorno genera consecuencias negativas en la persona, tanto personal, como social, familiar y/o laboralmente.

Género¹²

Conceptos sociales sobre las cualidades que cada sociedad supone corresponden a los hombres y a las mujeres, respectivamente.

⁹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, artículo 1; CIDH, Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación en Haití, OEA/Ser.L/V/II. Doc.

64, 2009, párr. 168 y; Corte IDH, Caso Fernández Ortega y otros vs. México (Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia de 30 de agosto de 2010, serie C, núm. 215, párr. 118, citado en CIDH, Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, Anexo 1, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 233, 14 de noviembre de 2019, p. 5.

¹⁰ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 3, punto 13.

¹¹ Clasificación Internacional y Estadística de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE-11), disponible en <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/2070699808>, página consultada el 6 de marzo de 2020.

¹² Organización Mundial de la Salud, disponible en <https://www.who.int/topics/gender/es/>, página consultada el 6 de marzo de 2020.

4

Grupos de atención prioritaria¹³

Personas que han enfrentado desigualdad estructural y barreras para el ejercicio de sus derechos humanos, por lo cual han sido discriminadas, excluidas, así como víctimas de maltrato, abusos y violencia.

Lactancia materna¹⁴

Es la manera en que se alimenta a las niñas y niños de nutrientes esenciales para su desarrollo y crecimiento sanos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que dure seis meses, de manera exclusiva, y se mantenga de dos años a más. Para contar con una plataforma ideal para esta etapa es indispensable que las mujeres accedan a información seria y a un sistema de atención de salud.

Modalidades de Violencia¹⁵

Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

Permiso retribuido por maternidad¹⁶

Licencia especial reconocida para madres trabajadoras de la Administración Pública de la Ciudad de México, consistente en tres y cuatro meses y medio, según el nivel de puesto laboral que ostenten, percibiendo su salario bruto de forma íntegra y mensual.

Perspectiva de género¹⁷

Herramienta crítica que habilita identificar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, a fin de desaprobando la misma. Por otra parte, se refiere a acciones para promover avance en la igualdad de género.

¹³ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 11, apartado A.

¹⁴ OMS, disponible en <https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>, página consultada el 12 de marzo de 2020.

¹⁵ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3.

¹⁶ Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la Organización del Tiempo de Trabajo, Otorgamiento de Licencias Especiales y Periodos Vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la Efectividad de la Prestación del Servicio a la Ciudadanía y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 14 de agosto de 2015 y; Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se da a conocer la implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la Organización del Tiempo de Trabajo, Otorgamiento de Licencias Especiales y Periodos Vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la Efectividad de la Prestación del Servicio a la Ciudadanía y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 10 de mayo de 2016.

¹⁷ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011, última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de abril de 2017, artículo 4, fracción XXI.



Políticas de Conciliación¹⁸

Implican directamente acciones que facilitan la convivencia entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado. En este tipo de políticas no se pone especial acento en la reasignación de roles dentro del hogar.

Políticas de Corresponsabilidad¹⁹

Pretenden incidir en la reasignación de responsabilidades familiares y en el hogar, así como hacer un énfasis en que la necesidad de conciliación no es "un problema de las mujeres", sino que compete también a las y los empleadores, al Estado y a la sociedad.

Tipos de violencia²⁰

Los distintos daños que puede ocasionar la violencia contra las mujeres.

Trabajadoras con Responsabilidades Familiares²¹

Son aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y/o respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Trabajo de Cuidado y/o Labores de Cuidado²²

El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. Las actividades de cuidado pueden comprender dos modalidades: el trabajo directo, personal y relacional, como dar de comer a una o un bebé, cuidar de un familiar enfermo; y, las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar.

Violencia²³

Uso deliberado de fuerza en contra de uno mismo u otra persona, grupo o comunidad, que casi siempre genera eventos traumáticos, daños físicos, psicológicos e incluso la muerte de la víctima.

¹⁸ Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE). Horas Hábiles. Corresponsabilidad en la Vida Laboral y Personal, México, 2017.

¹⁹ Ídem.

²⁰ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3 fracc. XIX.

²¹ Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares de la Organización Internacional del Trabajo.

²² Organización Internacional del Trabajo. El Trabajo de Cuidados y los Trabajadores del Cuidado para un Futuro con Trabajo Decente, Ginebra, 2018.

²³ OMS, disponible en <https://www.who.int/topics/violence/es/>, página consultada el 6 de marzo de 2020.

Violencia contra las mujeres²⁴

Acción u omisión realizada en contra de las mujeres por el hecho de serlo, y que tiene como origen el uso y abuso de poder, causando daños a la persona, los cuales pueden ser físicos, psicológicos, económicos o sexuales, pudiendo culminar en su muerte, perpetradas en el ámbito privado y público.

Violencia Institucional²⁵

Modalidad de violencia ejercida contra las mujeres que se traduce en acciones u omisiones perpetradas por personas servidoras públicas, cuyo fin es obstaculizar, impedir o retardar el goce y ejercicio de sus derechos humanos, y la aplicación a su favor de políticas públicas erogadas con el fin de combatir la violencia.

Violencia laboral²⁶

Modalidad de violencia que consiste en negar derechos laborales, como ser contratado, permanecer en el empleo, gozar de las condiciones generales de trabajo. Esta violencia se manifiesta con actos de amenaza, intimidación, denigración o cualquier otra que se presente como discriminación por motivo de género.

Violencia reproductiva²⁷

Toda acción u omisión que limite o vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y voluntariamente sobre su función reproductiva, en relación con el número y espaciamiento de los hijos, acceso a métodos anticonceptivos de su elección, acceso a una maternidad elegida y segura, así como el acceso a servicios de aborto seguro en el marco previsto por la ley para la interrupción legal del embarazo, a servicios de atención prenatal, así como a servicios obstétricos de emergencia.

²⁴ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3, fracción XXIII.

²⁵ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 7, fracción VII.

²⁶ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 7, fracción III.

²⁷ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 7, fracción III.

Proemio y autoridades responsables.

En la Ciudad de México, a los 26 días de noviembre de 2020, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron los expedientes de queja citados al rubro, la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, elaboró el proyecto de Recomendación que fue aprobado por la suscrita, con fundamento en los artículos 1 y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante, CPEUM o Constitución); 4, 46 apartado A y 48 de la Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM); 2, 3, 5, 6, 17, fracciones I, II y IV; 22 fracciones IX y XVI; 24 fracción IV, 46, 47, 48, 49, 51 y 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal²⁸; así como en los artículos 82, 119, 120, 136 al 142 y 144 del Reglamento interno de la CDHDF, y que constituye la Recomendación 08/2020 dirigida a las siguientes autoridades²⁸:

Instituto Electoral de la Ciudad de México.

Con fundamento en los artículos 116, fracción IV, inciso c), punto 1, de la CPEUM, 46, apartado A, inciso 6), 50 de la CPCM; 45 Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; así como 37, fracción I y 41 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México en Materia Electoral.

Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la Ciudad de México.

Con fundamento en los artículos 123, apartado B, fracción XIII de la CPEUM, 41 y 42 de la CPCM, 48, fracción V y 51 de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal; 6 del Reglamento de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal; y 2, fracción VIII y 12 del Estatuto Orgánico de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la Ciudad de México.

²⁸ El 12 de julio de 2019 fue publicada la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México que establece en su artículo cuarto transitorio que "[l]os procedimientos que se encuentren sustanciados ante la Comisión de Derechos Humanos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán su trámite hasta su conclusión en los términos establecidos en la normatividad vigente al momento de su inicio y en los términos sobre la retroactividad previstos en el artículo 14 de la Constitución General".

²⁸ De conformidad en el artículo DÉCIMO CUARTO transitorio, del DECRETO por el que se declaran reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 2016; así como el ACUERDO TERCERO del ACUERDO POR EL QUE SE INSTRUYE A LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE INTEGRAN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO A IMPLEMENTAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA INCORPORAR EN LA DOCUMENTACIÓN OFICIAL LA DENOMINACIÓN "CIUDAD DE MÉXICO", EN LUGAR DE DISTRITO FEDERAL, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 2 de febrero de 2016, todas las referencias que en este instrumento recomendatorio se hagan al Distrito Federal, deberán entenderse hechas a la Ciudad de México, atendiendo a la temporalidad de los hechos motivo de la presente Recomendación.

Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México.

Con fundamento en los artículos 21 párrafo noveno y 122, apartado B, párrafo quinto de la CPEUM; 41 y 42 de la CPCM; 16 fracción XVI y último párrafo de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad De México; 18, inciso d) de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; y 3, punto 1, fracción II, inciso b), 51 y 56 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Confidencialidad de datos personales de las víctimas y de las personas peticionarias.

De conformidad con los artículos 6, apartado A, fracción II, y 16, párrafo segundo, de la CPEUM; artículo 7 inciso E de la CPCM; 2, 3 fracciones VIII, IX, X, XXVIII y XXXIII, 6 y 7 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 68, 116 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información; 42 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México; 33 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México; 9, inciso 2, de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México; 2, 6, fracciones XII, XXII y XXIII, 183, fracción I, 186 y 191 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; y 80 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal o 126 Fracción I del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, en la presente Recomendación se informó a las víctimas que sus datos permanecerán confidenciales, salvo solicitud expresa para que la información se publique.

I. Competencia de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México para la investigación de los hechos.

1. Los mecanismos ombudsperson como esta Comisión, son garantías cuasi jurisdiccionales. Su competencia está determinada en el artículo 102, apartado B, de la CPEUM. Así, este organismo público forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de promoción y protección de los derechos humanos de los habitantes de esta ciudad. A nivel local la Constitución Política de la Ciudad de México, en su numeral 48 establece la facultad de esta Comisión en la protección, promoción y garantía de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, esta Constitución y las leyes relativas.
2. Por lo que, con fundamento en el apartado B, del artículo 102, de la CPEUM; 3, 4, 6, 11, 46 y 48 de la CPCM; 2, 3 y 17, fracciones I, II, y IV, de la Ley de la Comisión de

Derechos Humanos del Distrito Federal³⁰, y 11, de su Reglamento Interno;³¹ así como en la resolución A/RES/48/134, de 20 de diciembre de 1993, de los denominados Principios de París³², este Organismo tiene competencia:

3. En razón de la materia —*ratione materiae*—, al considerar que los hechos denunciados podrían constituir presuntas violaciones a los derechos: al trabajo y a la seguridad social relacionado con el ejercicio de la maternidad; a las mujeres a una vida libre de violencia; derechos reproductivos y seguridad jurídica.
4. En razón de la persona —*ratione personae*—, ya que los hechos denunciados se atribuyen a autoridades y servidores públicos de la Ciudad de México, adscritos al Instituto Electoral, la Caja de Previsión de la Policía Preventiva y la Policía Bancaria e Industrial, todas de la Ciudad de México.
5. En razón del lugar —*ratione loci*—, porque los hechos ocurren en el territorio de la Ciudad de México.
6. En razón de tiempo —*ratione temporis*—, en virtud de que los hechos ocurrieron entre el 4 de diciembre de 2015 y el 8 de noviembre de 2017, y en esa misma fecha esta Comisión tuvo conocimiento de los mismos, esto es, dentro del plazo señalado en el artículo 28 de la Ley CDHDF y el artículo 99 fracción I del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, período en el que ésta Comisión de Derechos Humanos ya tenía competencia para iniciar las investigaciones que concluyen con la presente Recomendación 08/2020; adicionalmente las consecuencias de los hechos presuntamente violatorios de derechos humanos materia de esta investigación continúan a la fecha.

³⁰ El artículo 2 establece como objeto de la CDHDF, la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como el combate a toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social. El artículo 3 dispone que el organismo será "competente para conocer de quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión local en el Distrito Federal o en los órganos de procuración o de impartición de justicia cuya competencia se circunscriba al Distrito Federal."

³¹ De acuerdo con Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el cual: "[l]a 1 de agosto de 2002; última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 18 de diciembre de 2018, artículo 11: "La Comisión conocerá de actos u omisiones de naturaleza administrativa que constituyan presuntas violaciones a derechos humanos, provenientes de cualquier autoridad o servidor (a) público (a) [del Distrito Federal]."

³² Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos (Principios de París), que establece como responsabilidad de los organismos nacionales de protección de derechos humanos la promoción y defensa de los derechos de las personas de acuerdo con el derecho internacional de la materia (Apartado A, punto 3, inciso b.), donde se establece como responsabilidad de los organismos nacionales de protección a los derechos humanos la promoción y defensa de los derechos de las personas de acuerdo con el derecho internacional en la materia.

I.1. Competencia respecto de las etapas de aceptación y seguimiento de la presente recomendación.

7. El artículo cuarto transitorio de la Ley Orgánica de la CDHCM, establece que "[l]os procedimientos que se encuentren sustanciando ante la Comisión de Derechos Humanos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán su trámite hasta su conclusión en los términos establecidos en la normatividad vigente al momento de su inicio y en los términos sobre la retroactividad previstos en el artículo 14 de la Constitución General".
8. Del enunciado legislativo que se acaba de transcribir se desprende claramente que para los efectos de determinar la ley procesal aplicable se deben seguir los parámetros constitucionales que establece el artículo 14 Constitucional, el cual establece, en lo pertinente que "[a] ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".
9. El Poder Judicial de la Federación, ha interpretado dicha disposición constitucional y ha establecido algunos criterios que sirven como guía interpretativa para determinar el sentido y alcance del artículo cuarto transitorio de la Ley Orgánica de esta Comisión.
10. De un lado, en la tesis jurisprudencial VI.2o. J/140 un Tribunal Colegiado estableció un criterio relevante, cuyos rubro y texto se transcriben:

RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES PROCESALES. NO EXISTE POR REGLA GENERAL. Una ley procesal está formada, entre otras cosas, por normas que otorgan facultades que dan la posibilidad jurídica a una persona de participar en cada una de las etapas que conforman el procedimiento y al estar regidas esas etapas por las disposiciones vigentes en la época en que van naciendo, no puede existir retroactividad mientras no se prive de alguna facultad con que ya se contaba; por tanto, si antes de que se actualice una etapa del procedimiento el legislador modifica la tramitación de éste, suprime un recurso, amplía un término, modifica la valoración de las pruebas, etc., no existe retroactividad de la ley, ya que la serie de facultades que dan la posibilidad de participar en esa etapa, al no haberse actualizado ésta, no se ven afectadas.

11. De otro lado, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido, en idéntico sentido, la siguiente interpretación constitucional, bajo el rubro y texto que se transcriben a continuación:

SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO. SU APLICACIÓN SOBRE ACTOS PROCESALES A PARTIR DE SU ENTRADA EN VIGOR, NO VIOLA EL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que en materia procesal no opera la aplicación retroactiva de la ley si se considera que la ley procesal está formada, entre otras, por normas que otorgan facultades jurídicas a una persona para participar en cada una de las etapas que conforman el procedimiento, y al estar éstas regidas por las disposiciones vigentes en la época en que van naciendo, no puede existir retroactividad mientras no se le prive de una facultad con la que contaba. Esto, porque es en la sustanciación de un juicio regido por la norma legal adjetiva donde tiene lugar la secuela de actos concatenados que constituyen el procedimiento, los que no se realizan ni se desarrollan en un solo instante, sino que se suceden en el tiempo, y es al diferente momento de realización de los actos procesales al que debe atenderse para determinar la ley adjetiva que debe regir el acto respectivo. Por tanto, si antes de actualizarse una etapa del procedimiento el legislador modifica su tramitación, suprime un recurso, amplía un término, modifica la valoración de las pruebas o el procedimiento mismo, no existe retroactividad de la ley, ya que las facultades que dan la posibilidad de participar en cualquier etapa del procedimiento, al no haberse actualizado ésta, no se afectan. Además, tratándose de leyes procesales, existe el principio doctrinario de que las nuevas son aplicables a todos los hechos posteriores a su promulgación, pues rigen para el futuro y no para el pasado, por lo que la abrogación o derogación de la ley antigua es instantánea, y en lo sucesivo debe aplicarse la nueva. En consecuencia, la aplicación del ordenamiento legal que establece el nuevo sistema procesal penal acusatorio sobre actos procesales acontecidos a partir de su entrada en vigor, no viola el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

12. En este tenor, al realizar una interpretación sistemática, conforme a la Constitución General de la República, pro persona y pro actione, se tiene que el artículo transitorio referido establece un criterio relativo a la ley procesal aplicable para la continuación y conclusión de los expedientes que se iniciaron en esta Comisión durante la vigencia de la Ley de 1993 y su Reglamento; dicho criterio tiene dos elementos: por un lado la aplicabilidad de la Ley vigente al momento de iniciarse la queja y de otro, la remisión al estándar constitucional de no retroactividad, mismo que, según el criterio de la SCJN implica que, por regla general, no existe la retroactividad de las normas procesales.
13. Siendo de esta manera, en la actualidad la CDHCM cuenta con la concurrencia de dos normatividades procesales y la más reciente de ellas (la Ley Orgánica de 2019)

regula un nuevo modelo de protección en el que se establecen etapas procesales diversas y mecanismos renovados de justicia restaurativa, así como la posibilidad de darle diversas salidas a los expedientes de queja, tales como las Recomendaciones Generales y la remisión de los expedientes a las Comisiones de Víctimas; de ahí que resulte claro que la aplicabilidad de las reglas procesales de la Ley de 1993 deberá entenderse direccionada para las etapas procesales (criterio de la Suprema Corte) cuya tramitación ya se encontraba en curso, en el marco de la Ley anterior y que no se habían agotado en su totalidad, mientras que las etapas que se inicien en vigor de la nueva Ley deberán desahogarse y agotarse con la Ley de 2019.

14. Así, por ejemplo, en aquéllos expedientes de queja en los que la investigación ya se encontraba en curso en el marco de la Ley de 1993 dicha investigación debe ser concluida a partir de los elementos establecidos en dicha ley, pero, una vez concluida la investigación, si se considera que deben iniciarse las etapas procesales de integración, emisión, aceptación y seguimiento de una Recomendación, dichas nuevas etapas procesales deben realizarse bajo las lógicas de la nueva Ley, puesto que, siguiendo a nuestro máximo Tribunal Constitucional, mutatis mutandis, las etapas que forman el procedimiento de queja en esta Comisión están regidas "por las disposiciones vigentes en la época en que van naciendo. Por tanto, si antes de actualizarse una etapa del procedimiento el legislador modifica su tramitación, suprime un recurso, amplía un término, modifica la valoración de las pruebas o el procedimiento mismo, no existe retroactividad de la ley, ya que las facultades que dan la posibilidad de participar en cualquier etapa del procedimiento, al no haberse actualizado ésta, no se afectan".
15. Bajo ese tenor, esta Comisión dará trámite a las etapas de aceptación y seguimiento de la presente Recomendación 08/2020, considerando que dichas etapas se inician en vigencia de la ley orgánica de 2019 y será éste el marco adjetivo aplicable.
16. Es así que, de conformidad con los artículos 70 y 71 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, se hace saber a las autoridades a las que va dirigida esta Recomendación que disponen de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se les notifique, para que manifiesten si la aceptan o no. En caso de que no contesten dentro del plazo señalado, se tendrán por aceptadas. Las recomendaciones aceptadas implican el reconocimiento de la calidad de víctima en los términos de lo que establece la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, razón por la que esta Comisión remitirá el presente instrumento recomendatorio a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Ciudad de México, para fines de la inscripción al registro de víctimas correspondiente.

17. En caso de que la acepten, los puntos recomendatorios deberán cumplirse en los plazos establecidos en la misma y remitir a la Comisión las pruebas de las acciones realizadas para su cumplimiento las cuales deberán ser remitidas a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de esta Comisión, que con fundamento en los artículos 129, 130, 131, 132 y 134 del Reglamento Interno de la CDHCM, es el área responsable de calificar las Recomendaciones de acuerdo a su aceptación y cumplimiento.

II. Procedimiento de investigación

18. En virtud de la naturaleza de los hechos materia de investigación de los expedientes de queja, se solicitó información al Instituto Electoral, a la Caja de Previsión Social de la Policía Preventiva y a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, todas ellas de la Ciudad de México, en relación con la situación jurídica-laboral de las víctimas directas 1, 2 y 3.
19. Se convocó a las autoridades del Instituto Electoral y de la Policía Bancaria e Industrial a reuniones interinstitucionales.
20. Asimismo, esta Comisión solicitó al Instituto Electoral, la Caja de Previsión de la Policía y a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, todas de la Ciudad de México, información general acerca de los mecanismos, protocolos y/o procedimientos que se adoptan en las mismas, con la finalidad de garantizar los derechos de las mujeres en los diversos periodos que comprende el ejercicio de la maternidad.
21. Finalmente, se solicitó a la Dirección de Atención Psicosocial de este Organismo, realizar las valoraciones particulares de las víctimas con la intención de identificar diversas afectaciones psicosociales que pudiera tener a raíz de los hechos violatorios investigados.

III. Evidencias

22. Durante el proceso de investigación, la CDHCM recabó las evidencias que dan sustento a la presente Recomendación y que se encuentran detalladas en los anexos que forma parte integrante de la misma.

IV. Contexto³³

³³ Véase Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Recomendación 1/2018, párrs. 14-18, en los que se desarrolla con mayor amplitud la justificación del contexto.

23. Tribunales garantes de derechos humanos han conocido de diversos contextos históricos, sociales y políticos que les han permitido situar los hechos alegados como violatorios de derechos humanos en el marco de las circunstancias específicas en que ocurrieron³⁴, posibilitando en algunos casos la caracterización de los mismos como parte de un patrón de violaciones, como una práctica tolerada por el Estado o como parte de ataques generalizados y/o sistemáticos hacia algún sector de la población.³⁵
24. Esta Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, siguiendo la línea trazada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), ha incorporado el análisis de contexto como una herramienta para la emisión de sus instrumentos. Acorde con la ley y el reglamento interno de este organismo, los elementos y pruebas que devienen de la investigación se valorarán en conjunto de conformidad con la lógica, la experiencia, la legalidad, y la sana crítica con la finalidad de producir convicción respecto de los hechos reclamados como constitutivos de violaciones a derechos humanos.³⁶
25. Por ello, el reconocimiento del contexto como marco de los acontecimientos violatorios de derechos humanos, las características esenciales de las partes y los hechos objeto de prueba constituyen el punto de partida de la lógica de un caso y su posterior resolución. Si se reconoce que los hechos de un caso obedecen a una situación estructural, y adicionalmente, se identifican los efectos diferenciales de las violaciones cometidas en razón de las cualidades de las víctimas, éstas deben tomarse en cuenta al momento de determinar la aplicación de criterios específicos al caso concreto³⁷. De esta manera, las autoridades deben aplicar estándares que combatan las relaciones de poder y los esquemas de desigualdad formulando reglas de protección de derechos que favorezcan a la población vulnerada, así como ordenar reparaciones efectivas y transformadoras a favor de los derechos violentados.

³⁴ Cfr. Corte IDH, Caso Osorio Rivera y familiares vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 26 de noviembre de 2013, Serie C No. 274, párr. 145; Caso Defensor de DDHH y otros vs. Argentina, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 28 de agosto de 2014, Serie C No. 283, párr.

³⁵ Cfr. Corte IDH, Caso Espinoza González vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia del 20 de noviembre de 2014, Serie C No. 289, párr. 49; Caso López Lone y otros Vs. Honduras, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 5 de octubre de 2015, Serie C No. 302, párr. 43, y Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 19 de noviembre de 2015, Serie C No. 307, párr. 43.

³⁶ Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, artículo 43; y Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, artículo 120.

³⁷ Corte Suprema de Justicia de la Nación, Programa de Equidad de Género en la SCJN, "El Principio de no discriminación en la ética judicial", Boletín "Género y Justicia", No. 2, Agosto de 2009, pág. 136.

26. El contexto es una herramienta orientada a establecer la verdad de lo acontecido "a fin de que salga a la luz pública ese acontecer soterrado que debe exponerse a la comunidad para que se implementen los correctivos necesarios en orden a impedir su reiteración"³⁸. Para la construcción del marco de referencia se investigan las violaciones a derechos humanos no como hechos aislados e inconexos, sino como el resultado del accionar de un entramado de conexiones sociales, políticas, e institucionales.
27. Hacerlo, constituye una herramienta que abona al esclarecimiento de los hechos, por ende promueve el derecho a la verdad, para dar a conocer situaciones que socialmente se han mantenido desdibujadas y trabajar para que salgan a la luz y no se repitan.³⁹
28. En ese sentido, para presentar los casos que dieron materia a la presente Recomendación, se expondrá un panorama que da cuenta de la situación de violencia institucional perpetrada en contra de mujeres por razón de maternidad, en específico, en México y su ciudad capital.
29. Los derechos humanos son atributos de la persona humana. A partir de ahí no habría por qué diferenciar entre los derechos de mujeres y de hombres. Sin embargo, es la especificidad de las violaciones de derechos humanos que sufren las mujeres –en función de su género, de los roles y estereotipos que la sociedad históricamente les ha atribuido– la que marca la necesidad de conferir un carácter también específico al reconocimiento y sobre todo, a la protección de sus derechos.
30. La tendencia a la especificación de los derechos humanos, en función de sus titulares y sus diferentes necesidades de protección, está consolidada en todos los sistemas. En el caso concreto de las mujeres, fenómenos mundiales como la discriminación y la violencia que sufren, han requerido de los sistemas *nacionales e internacionales* de protección de los derechos humanos que las identifiquen y amparen con más precisión⁴⁰. El derecho al trabajo forma parte de la condición humana, por medio de éste se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso alcanzar un nivel de

³⁸ Sentencia CSJ SP16258-2015 de la Corte Constitucional de Colombia citada en la sentencia SP14206-2016 del 5 de octubre de 2016.

³⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia SP16258-2015, 25 de noviembre de 2015, disponible en <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2016/01/SP16258-201545463.pdf>, página consultada el 10 de marzo de 2020.

⁴⁰ IIDH, CEJIL. Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional De la formación a la acción. San Jose, Costa Rica, 2004, pp. 83-84. Se puede consultar en https://www.cejil.org/sites/default/files/legacy_files/los_derechos_humanos_de_las_mujeres_0.pdf

bienestar. Se trata de una serie de actividades físicas o intelectuales que aplicadas generan riqueza⁴¹.

31. A través del trabajo se promueven oportunidades para que mujeres y hombres obtengan una vida digna en condiciones de libertad, equidad y seguridad. Para ello, es necesario imprimirle a éste, la igualdad de género que permita alcanzar el trabajo decente para todas y todos.
32. A partir del siglo XX las mujeres ingresaron al trabajo asalariado y después de una serie de luchas lograron que sus derechos laborales se concretarán en salarios equivalentes a las horas trabajadas, seguridad social, prestaciones, así como a las regulaciones para la protección de su salud en relación con la gestación.
33. Por lo tanto, las mujeres tienen derecho al trabajo y por su condición de género, tienen derecho a ejercer sus derechos sexuales y reproductivos, de tal suerte, que ambos derechos interdependientes deben ser garantizados por sus empleadores y por el Estado.
34. Sin embargo, las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y violencias, que les impiden participar en el desarrollo pleno y completo de sus capacidades en su bienestar personal, familiar y social, lo cual va en detrimento de sus derechos laborales.
35. Esta discriminación está basada en los estereotipos de género que asigna a las mujeres el papel asistencial que implica el cuidado de las personas, su educación, formación y confort, en detrimento de su propio desarrollo. Regularmente, estas actividades no remuneradas ni reconocidas, aunque contribuyen al bienestar de la familia y con ello al desarrollo de la sociedad, invisibiliza su rol productivo y creativo bajo el supuesto de que las mujeres cuentan con características afectivas que no requieren remuneración.
36. Es del dominio público la discriminación laboral que viven las mujeres al buscar empleo. En los procesos de selección se ven desplazadas por mujeres que tienen un estado civil de solteras y, con mayor razón, el desplazamiento se advierte de manera cotidiana en aquellas mujeres que se encuentran embarazadas.

⁴¹ Höffe, O., Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización, Buenos Aires, Katz, 2007, p. 21

37. Lo anterior se constata con las cifras que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) proporcionó en 2019, en los cuales se demuestra que los despidos por embarazo son la primera causa de discriminación que las mujeres denuncian en esta ciudad. Esta situación registró el 21.59% de las quejas ante el COPRED. Su titular ha señalado además que este sector de la población es el más discriminado, ya que, 70% de las denuncias del 2019 fueron, además, por género, preferencia sexual y salud⁴².
38. Aunado a ello, el pasado 10 de mayo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) alertó que el despido por embarazo continúa como el motivo más frecuente de quejas sobre los centros de trabajo en México, desde el 2011. En ese sentido, da cuenta que el despido por embarazo es una conducta ilegal que afecta a mujeres de todas las condiciones sociales y que se basa en prejuicios o estereotipos falsos sobre las capacidades y el compromiso laboral de quienes tendrán un hijo⁴³.
39. Se trata de una conducta discriminatoria con consecuencias graves, ya que es una vulneración a los derechos laborales, a la seguridad social, además de que daña el ingreso en los hogares y las oportunidades en las familias.
40. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la división desequilibrada del trabajo en el hogar entre hombres y mujeres es una de las características más resilientes de la desigualdad de género, *en particular*, el trabajo de cuidados no remunerado puede impedir que las personas con responsabilidades familiares accedan al empleo remunerado, permanezcan en él y progresen profesionalmente en el mismo, o bien, puede reducir las probabilidades de que esto ocurra. Asimismo, la OIT señala que tradicionalmente, las mujeres se han descrito como las cuidadoras, y las sociedades y los mercados de trabajo siguen funcionando en gran parte sobre la base de esta idea preconcebida. Finalmente, a modo de conclusión, señala que la prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo por el que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo. En este contexto, no es sorprendente que la maternidad reduzca las probabilidades de las mujeres de estar empleadas y/o que afecte su estabilidad en el empleo.
41. En México, sólo del 10 al 32% de las mujeres trabajadoras cuenta con algún tipo de protección social durante la maternidad, una cifra que contrasta frente a lo que ocurre

⁴² Diario de Yucatán, 01 de marzo de 2020, <https://www.yucatan.com.mx/imagen/embarazo-en-el-trabajo-principal-discriminacion-a-mujeres-en-mexico> consultado el 18 de noviembre de 2020.

⁴³ Brito Omar, Despidos por embarazo continúan en México alerta Conapred, Milenio, Ciudad de México, 09 de mayo de 2020, visible en <https://www.milenio.com/politica/despido-embarazo-continua-mexico-alerta-conapred>, consultada el 18 de noviembre de 2020.

en otros países de América Latina como Brasil, Colombia, Venezuela y Perú que cubre de 33 a 65%, o Chile que contempla una cobertura del 66 al 89%, con base en el estudio "La maternidad y paternidad en el trabajo", elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2015, en el cual se examina la legislación en esta materia en 185 países⁴⁴.

42. Pese a lo establecido en el artículo 123, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre los derechos de las madres trabajadoras, aún existen mujeres que no cuentan con las prestaciones de ley que les permita ejercer su maternidad sin preocupaciones.
43. En el país, según información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 35% de las madres trabajadoras labora en el sector informal, por lo que no cuenta con los beneficios de ley como la incapacidad o licencia de maternidad con salario íntegro, un período de lactancia y derecho a guarderías como quienes cotizan ya sea en el IMSS o el ISSSTE, principalmente. En esta situación las madres afectadas son quienes trabajan en la informalidad y en PyMES.
44. De acuerdo con el reporte de la OIT, México no forma parte del 35% de las naciones que respetan el mínimo de semanas de incapacidad, que se establece en 14, con base en los lineamientos planteados en el Convenio sobre la protección de la maternidad, en el año 2000⁴⁵.
45. México es el país 53 en bienestar para las madres de 179, superado por Argentina, Cuba, Costa Rica y Chile, mientras que Noruega ofrece las mejores condiciones, de acuerdo con el estudio "El estado mundial de las madres 2015: la desventaja urbana", elaborado por Save the Children⁴⁶.
46. Ante estas realidades normativas salen a flote las prácticas culturales y de manera muy específica el valor que se da a la maternidad en distintos ámbitos. Mientras se ejerza en lo privado, la mujer debe estar entregada al cuidado de sus hijas e hijos y dar lo mejor para ser "buena madre"; cuando su ejercicio se combina en el ámbito público, cualquiera que sea la profesión, arte, oficio, técnica o actividad a la que se quiera dedicar, embarazarse y tener hijas/hijos es señalado y penalizado, pues el trabajo resulta incompatible con el ejercicio de la maternidad.

⁴⁴ OIT, La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo, Ginebra, Suiza, 2015.

⁴⁵ Ídem

⁴⁶ Save The Children, Informe "El estado mundial de las madres 2015: la desventaja urbana" Consultado en https://www.savethechildren.net/sites/default/files/libraries/SOWM%202015_SPANISH_ExecSum.pdf el 18 de noviembre de 2020.

47. Ser madre trabajadora implica necesariamente hablar de los derechos reproductivos, que protegen y facilitan el derecho de las personas a tomar y hacer respetar decisiones fundadas sobre su vida reproductiva sin sufrir violencia, coacción ni discriminación. Incluyen derechos como a la intimidad, a la integridad física y mental, a no ser víctima de discriminación y a no sufrir tortura ni malos tratos. Entre los derechos reproductivos fundamentales figuran: decidir el número de hijas o hijos y la frecuencia para tenerles; que se garantice la igualdad en el trabajo en el ejercicio de estos derechos y se proteja la salud.
48. El Estado además de ser garante de los derechos humanos, debe de respetarlos, por ello a través de sus instituciones está obligado a garantizar a las mujeres trabajadoras el ejercicio pleno de sus derechos laborales, así como de los sexuales y reproductivos.
49. Las violaciones a los derechos reproductivos basadas en discriminación o fundamentadas en estereotipos de género, infligen una variedad de daños físicos, psicológicos o sufrimientos a las mujeres y constituyen por tanto, una forma de violencia contra ellas, aunado a las consecuencias que tiene para sus hijas o hijos y sus familias en general.
50. Esa violencia se ejerce de muy distintas maneras y por diversas instituciones del Estado expresada en acciones que ponen a las mujeres en la disyuntiva entre ser madres o trabajar; continuar al cuidado de sus hijas o hijos o renunciar a su trabajo; poner obstáculos que les permita conciliar su vida personal, laboral o familiar o excluirla de la vida pública; mantener su independencia económica o subordinarse a alguien que la provea.
51. Lo anterior, describe cómo se presenta la violencia institucional como un tipo de violencia definida por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México como los actos u omisiones de las o los servidores públicos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.
52. En ese sentido, el Comité de Derechos Humanos de la ONU desde el 2005, ya había manifestado su preocupación por la cultura *machista*, refiriendo que implica una línea que ubica a la mujer en un rol subordinado, denegando sus derechos humanos y su vida independiente⁴⁷.

⁴⁷ Comité de Derechos Humanos, *Integración de los derechos humanos de las mujeres y una perspectiva de género: violencia contra las mujeres*, Misión a México, E/CN.4/2006/61/Add.4, aprobada en la 62 sesión, 13 de enero de 2006.

53. Igualmente, la poca participación de las mujeres en el ámbito económico en México, es prueba de que la violencia de género continúa, pues mientras 78% de los hombres están incluidos en el empleo, sólo 44% mujeres lo están, a tal circunstancia se suma la disparidad salarial y las desventajas de acceso al empleo y ausencia de condiciones dignas para las mujeres⁴⁸. En ese sentido, la desigualdad económica persiste para las mujeres, pues mientras 87.8% de los hombres participan en ese sector, sólo 69.3% de mujeres lo hacen⁴⁹.
54. De igual forma, el *Índice de Mujeres, Paz y Seguridad 2019/2020*, realizado por el Instituto de Georgetown, situó a México en la posición 103 de 167, en inclusión económica de las mujeres⁵⁰. Mientras que otros datos dieron cuenta que países como Kazajstán, Turquía, Israel y Arabia Saudita, superan a México en temas de derechos humanos, igualdad de género, progresos y seguridad⁵¹.
55. Sobre las mujeres que laboran en la administración pública de esta ciudad, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) reportó que para 2016, en ese sector laboraban 2'407,943 personas, de las cuales sólo 35.6% eran mujeres y 13.8% mujeres titulares en dependencias⁵².
56. Otro dato reveló que para 2018, tan sólo tres mil 22 madres trabajadoras de la administración pública de la Ciudad de México fueron sujetas del permiso retribuido⁵³.
57. En relación, a las mujeres policías según datos del INEGI, a nivel nacional, el 20% de quienes son policías en México son mujeres. A pesar de esto, en 2006 solamente el 23.6% de los ascensos en la Secretaría de Seguridad Ciudadana fueron ganados por mujeres. Las mujeres policías son víctimas de diferentes tipos de violencia en el espacio laboral, emocional, psicológica, económica, sexual, física, discriminación por embarazo, entre otros. Dicha situación se agrava, en virtud de la situación en la que nuestro ordenamiento jurídico, al no reconocerles una relación laboral sino solamente de carácter administrativo, lo que excluye a quienes prestan servicios fundamentales para la ciudadanía de los derechos laborales más elementales, en particular a las

⁴⁸ Comité cedaw, *Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México*, CEDAW/C/MEZ/CO/9, aprobadas en el 70 período de sesiones, 2 a 20 de julio de 2018, párr. 39.

⁴⁹ Animal Político, "Desigualdad y violencia: los datos que reflejan por qué las mujeres marchan este #8M", 8 de marzo de 2020.

⁵⁰ Infoabe, *Violencia física, sexual y laboral: por qué México es uno de los países que peor tratan a las mujeres*, 23 de febrero de 2020.

⁵¹ Ídem.

⁵² Inegi, *Estadísticas a propósito del día de la administración pública*, comunicado de prensa núm. 274/18, disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/publica2018_Nal.pdf, página consultada el 11 de marzo de 2020.

⁵³ Excélsior, *Más de tres mil obtienen licencia de maternidad en CDMX*, 7 de agosto de 2018.

mujeres, situación de la cual esta Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, ya se ha pronunciado⁵⁴.

58. Asimismo, ha manifestado que "*todo espacio y toda profesión es para todas las personas*"⁵⁵, pues al no contar con perspectiva de género en los espacios laborales, se merma el profesionalismo⁵⁶. Asimismo, la CDHCM ha señalado que la división sexual del trabajo, [...] condiciona todos los aspectos de la vida de las mujeres, incluyendo la posibilidad de participar en el ámbito público, por lo que ha exhortado a las autoridades a garantizar los derechos humanos laborales de las mujeres, de acuerdo a las obligaciones contraídas por el Estado mexicano⁵⁷.
59. Todo lo anterior, pone de manifiesto que las normas y las prácticas culturales trasladados al aparato del Estado tienden a obstaculizar los derechos laborales de las mujeres y establece criterios discriminatorios que limitan su acceso, continuidad y permanencia en el empleo. El Estado frente a la violencia contra las mujeres debe prevenir y erradicar ésta, y no se justifica que sea este mismo el reproductor de estas violencias y menos al interior de sus distintas instituciones.
60. No se trata de hechos aislados, sino de prácticas recurrentes de violencia institucional en contra de las mujeres, sirvan los casos documentados, las experiencias vividas por quienes se señalan como víctimas y las de tantas mujeres que se han visto en la necesidad de ejercer su maternidad renunciando a su trabajo, en lugar de generar las condiciones para mantener sus derechos reproductivos y laborales.
61. Bajo este panorama, la importancia que reviste la maternidad y el papel que realiza en la procreación de sus hijas e hijos no debiera ser causa para obstaculizar los derechos y por ningún motivo causa de discriminación o violencia institucional.

⁵⁴ Recomendación 16/2016 y 17/2016 de esta Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

⁵⁵ CDHCM, Boletín núm. 32/2020, En cdhcmCDHCM se entrega equipo táctico a Bomberas de la Ciudad de México, 26 de febrero de 2020.

⁵⁶ Ídem.

⁵⁷ CDHCM, Boletín núm. 110/2017, Fundamental Reconocer el Trabajo Doméstico No Remunerado: CDHDF, 21 de julio de 2017.

V. Relatoría de hechos

Caso 1.

Expediente: CDHDF/V/121/TLAL/16/D6104

Víctima directa: Berenice Álvarez Becerril (Víctima 1)

Víctima indirecta: Víctima indirecta niña 1

62. **Berenice Álvarez Becerril** (Víctima directa 1), laboraba como Líder de Proyecto en la Coordinación Distrital XVII del Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECDMX).
63. Al finalizar su licencia de maternidad, en septiembre de 2014, se reincorporó a su trabajo. Sin embargo, a partir de ese momento su situación laboral fue afectada, pues al tener que ausentarse en ciertos periodos por razón justificada de cuidados maternos e incapacidad, la autoridad paulatinamente la relegó de sus funciones, argumentando que sus "faltas" perjudicaban los procesos electorales, mientras que **Berenice** "no desaprovechaba" sus derechos laborales por razón de maternidad.
64. Cabe señalar que, de la investigación realizada por este Organismo se conoció que en diciembre de 2015, el Coordinador del Distrito XVII del IECDM, informó que la relación que existía entre la Directora de Capacitación Electoral y Educación Cívica y Organización Electoral y **Berenice** tenía más de seis años y existía un evidente desgaste negativo de tipo personal, al grado de que entre ellas no se dirigían la palabra, así como con otras personas del equipo, que si bien a su juicio no ameritaban medidas disciplinarias de acuerdo con el Estatuto del Servicio Profesional de la institución, sí contribuía más, en cada una de las partes, a alejarse y con ello mantener una relación tensa pero tratable.
65. En diversos momentos entre 2015 y 2016 **Berenice**, mediante escritos presentados ante distintas autoridades jerárquicas del IECDMX, entre ellas, una Consejera, integrante de la Comisión Provisional para Promover la Igualdad de Género y Derechos Humanos de dicho instituto, denunció el hostigamiento laboral que sufría por ejercer su maternidad y solicitar licencia de cuidados maternos, ante lo cual recibía evasivas o negativas, todo lo que se encaminó en detrimento de sus derechos laborales. Siendo hasta mayo de 2016, que la autoridad inició, únicamente, queja ante el órgano de control correspondiente, sin hacer del conocimiento de **Berenice** la posibilidad de poder iniciar una investigación ante la Unidad de Asuntos Jurídicos del Instituto. Debido a lo anterior, la Contraloría

Interna concluyó el caso, sin determinar responsabilidad de ningún servidor público del IECDMX.

66. Como consecuencia de dicho hostigamiento, **Berenice** presentó impactos negativos en el ámbito personal, familiar, laboral, social y económico, así como en la desestructuración del proyecto de su proyecto de vida. Aunado al estrés, angustia, frustración, impotencia, miedo, tristeza, sentimientos de inseguridad, indefensión y vulnerabilidad, desconfianza, disminución de su autoestima, afectación en autoconcepto, sentimientos de inseguridad, colitis nerviosa.
67. En el plano familiar su hija recién nacida víctima indirecta 1 vivió las consecuencias de las afectaciones físicas, así como situaciones que pudieron poner en riesgo su integridad, ya que en ocasiones Berenice la tenía que llevar al trabajo y esconderla bajo el escritorio para que nadie se diera cuenta, particularmente sus superiores jerárquicos.
68. También, **Berenice** vivió la sobrecarga de actividades y modificación de roles, distanciamiento de sus redes de apoyo, la ruptura de relación de pareja y el impacto en la salud de su hija.
69. El 16 de mayo de 2016, **Berenice** renunció al trabajo, derivado de la violencia que vivió, pues se enfrentó a la disyuntiva de continuar cuidando a su hija, salir del estrés que le provocaba el acoso laboral o continuar en las condiciones laborales que no le garantizaban su continuidad y permanencia en el trabajo en un ambiente libre de violencia.
70. El 22 de junio de 2016, demandó laboralmente al IECDMX, ante el Tribunal Electoral de la Ciudad de México, por despido injustificado, reinstalación, salarios caídos y pago de otras prestaciones de seguridad social. Dicho procedimiento fue resuelto el 07 de abril de 2017, determinándose que a la demandante no le asistía la razón y que por tanto, su petición y/o alegato carecía de sustento jurídico, precisando que no existía el despido injustificado ya que Berenice había presentado de manera voluntaria su renuncia, absolviendo en tal sentido al Instituto de su reinstalación y condenando a éste al pago de las prestaciones consistentes en: algunas cuotas al fondo de la vivienda (FOVISSSTE), sistema de ahorro para el retiro (SAR), así como el pago del ahorro correspondiente.
71. El 11 de abril el IECDMX promovió un incidente de aclaración de sentencia respecto del pago de las prestaciones de seguridad social del Fovissste y el SAR, así como del instituto de seguridad social de los trabajadores al servicio del estado.



72. El 3 de mayo de 2017 el Tribunal Electoral declaró improcedente el incidente de aclaración referido, toda vez que ello implicaba modificar el fondo de lo resuelto.
73. El 4 y 25 de mayo de 2017, el IECDMX y **Berenice**, respectivamente, promovieron juicio de amparo directo en contra de la resolución, concediéndose a ambos el amparo para efectos de que se emitiera una nueva resolución en la que se diera cumplimiento puntual al pago de las prestaciones de seguridad social señaladas.
74. Para efectos de cumplir con la sentencia referida en el párrafo anterior, el 25 de octubre de 2018, el Tribunal Electoral emitió nueva resolución en términos de lo señalado por el tribunal federal, condenando al IECDMX al pago de las siguientes prestaciones:
- a) Enterar y pagar a FOVISSSTE y al SAR la cuota y/o aportación relativa al segundo bimestre del año 2007;
 - b) Enterar y pagar al ISSSTE de manera retroactiva las cuotas y/o aportaciones relativas a los bimestres sexto de 1999, primero a sexto de los años 2000 a 2017;
 - c) Pagar a la parte actora (**Berenice**) la cantidad por concepto de vacaciones por el período laborado en el 2016, menos las deducciones que en derecho correspondían;
 - d) Pagar a la parte actora la cantidad por concepto de prima vacacional por el período laborado en el 2016, menos las deducciones que en derecho correspondían; y
 - e) Pagar a la parte actora la parte proporcional del fondo de ahorro para los trabajadores del IECM correspondiente al 2016, cuantificable mediante planilla de liquidación que debía presentar la misma actora.
75. A la fecha de la emisión del presente instrumento, **Berenice** sigue sin trabajar y no se le ha reconocido el tiempo que laboró en el IECDMX a través de documento idóneo que respalde su desempeño, ni se cuenta con la evidencia de que el IECDMX haya cumplido con la totalidad de las prestaciones a que se le condenó vía amparo directo.

Caso 2.

Expediente: CDHDF/V/121/CUAUH/17/D7874

Víctima directa: María del Carmen Flores Rauda (Víctima directa 2).

Víctima indirecta: Víctima indirecta niño 2

76. **María del Carmen Flores Rauda (víctima directa 2)** laboraba como Coordinadora Jurídica en la Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la

Ciudad de México (CAPREPOL), institución a la que ingresó el 16 de octubre de 2015.

77. El 06 de agosto de 2017 nació su hijo (**Víctima indirecta niño 2**), motivo por el que gozó de una licencia médica que corrió del 31 de julio al 28 de octubre de 2017.
78. Al finalizar su licencia de maternidad, el 27 de octubre de 2017 solicitó por escrito a la Jefatura Departamental de Recursos Humanos de la CAPREPOL, se le otorgara el permiso retribuido por maternidad en términos de la normatividad aplicable en ese momento, con motivo del nacimiento de su hijo **víctima indirecta niño 2** y para cuidados de ambos, ya que ella presentaba afectaciones en su salud previas, tales como, hipotiroidismo diagnosticado desde los 13 años de edad; diabetes tipo 2, que inició con una cetosis provocándole un shock metabólico, por lo cual es insulino-dependiente, factores que debían ser atendidos adecuadamente, particularmente después de nacer su hijo **víctima indirecta niño 2**.
79. En la respuesta del 8 de noviembre de 2017, dada por la autoridad, no se respondió sobre la autorización de la solicitud realizada por **María del Carmen**, sino que únicamente se limitó a solicitar que al día siguiente debía acudir a las oficinas de Recursos Humanos de la CAPREPOL.
80. El 9 de noviembre de 2017, **María del Carmen** se presentó en la oficina de Recursos Humanos de la CAPREPOL, donde Alejandra Torres Ruíz, Gerenta General de la institución le indicó de manera verbal que no se le autorizaba el permiso retribuido y menos aún se le brindo una respuesta por escrito; ésta servidora pública le dijo de manera despectiva y discriminatoria "*si no le habían bastado tres meses de inactividad y que si no estaba de acuerdo pues entonces que decidiera*".
81. **María del Carmen** le explicó verbalmente las consecuencias de un embarazo de alto riesgo y las relativas al parto por su condición de salud, ante lo cual la servidora pública señalada le contesto que "*para ella el procedimiento no era correcto*" agregando que "*por las cargas de trabajo era muy posible que se negará y que lo consultaría*".
82. Ante la falta de respuesta y la negativa verbal, **María del Carmen** acudió el 10 de noviembre de 2017 a su trabajo por temor a ser sancionada. Como consecuencia de ello, su menor hijo **víctima indirecta 2**, fue afectado dado que no tuvo oportunidad de buscarle guardería, ni hacer las debidas reservas respecto de la

lactancia. También su salud se vio gravemente comprometida, porque al no tener oportunidad de estabilizarse de las secuelas post parto fue necesario acudir múltiples veces a urgencias ante la peligrosidad de estas (presión y azúcar muy elevadas) y a pesar de haber sido expuestas a la Gerenta General, la servidora pública hizo caso omiso de dar una respuesta que le garantizará su integridad física y emocional y un permiso que en términos de la ley le correspondía.

83. Derivado de su reincorporación al trabajo, **María del Carmen** presentó sentimientos de incertidumbre, decepción, vulnerabilidad, tensión y estrés constante, miedo a morir, enojo, frustración, tristeza, dolor, incremento de irritabilidad, conductas auto lesivas, síntomas asociados a depresión y ansiedad, modificación de autoconcepto. Asimismo, incremento en los niveles de azúcar, elevación de la presión arterial, riesgo de coma diabético, taquicardia, temblores en el cuerpo, cansancio crónico, desgaste físico, dolores de cabeza, opresión en el pecho, interrupción del período de lactancia, alteraciones en el ciclo del sueño y variaciones importantes en peso corporal.
84. En el ámbito familiar, vivió la sobrecarga de actividades y modificación de roles, deterioro de la relación de pareja. Además, su hijo sufrió la carencia en cobertura de necesidades básicas como alimentación, vestido, estimulación; alteraciones en el curso normal del desarrollo, afectación de vinculación madre-hijo e interrupción en el período de lactancia.
85. El 15 de noviembre de 2017, la titular de la CAPREPOL le solicitó a **María del Carmen** su renuncia, y justificó tal situación en su régimen laboral de confianza; **María del Carmen** no aceptó tal exigencia. Posteriormente, la autoridad la cesó de su nombramiento, sin previo inicio del procedimiento administrativo correspondiente.
86. El 22 de enero de 2018 **María del Carmen** interpuso una demanda laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en la que entre otras cosas, demandó el despido injustificado, su reinstalación, el pago de los salarios caídos, así como otras prestaciones. Dicho procedimiento fue resuelto el 19 de diciembre de 2019 absolviendo de todo a la autoridad CAPREPOL.
87. Contra la resolución del laudo, **María del Carmen** interpuso demanda de amparo directo que se resolvió favorablemente para efectos de que la autoridad jurisdiccional laboral emitiera una nueva resolución con libertad de jurisdicción.
88. El 13 de marzo de 2020 la Cuarta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitió una nueva resolución condenando a CAPREPOL a: la reinstalación

en la plaza y puesto que venía desempeñando como Coordinadora Jurídica **María del Carmen**, al pago de los salarios caídos, así como el cumplimiento y pago de otras prestaciones de seguridad social que en la misma se señalan. Al momento de emisión de esta Recomendación no se cuenta con evidencia de que la autoridad haya cumplido con la citada resolución.

89. Aunado a lo anterior, **María del Carmen** continúa sin trabajo, se dedica a actividades relacionadas con su profesión de manera independiente y sigue viviendo las secuelas de la violación a sus derechos reproductivos y laborales de la institución en la que prestaba sus servicios.

Caso 3.

Expediente: CDHDF/V/121/CUAUH/18/D7213

Víctima directa: Mónica Ríos Santana (Víctima 3)

Víctimas indirectas: Víctima indirecta niña 3

Víctima indirecta niño 4

90. **Mónica Ríos Santana** se desempeñaba como policía, adscrita a la Dirección Bancaria e Industrial de la Ciudad de México (en adelante PBI), institución a la que ingresó desde el 2012. Es madre de dos hijos (**víctimas indirectas niña 3 y niño 4**).
91. En noviembre y diciembre de 2013 realizó el curso básico de formación policial en la PBI, aprobándolo, razón por la cual se le asignó la placa número 48642.
92. Durante el ejercicio de su carrera policial desempeñó diversas comisiones de manera satisfactoria, y siempre quiso continuar desarrollando su carrera, por ello el 21 de octubre de 2017 se inscribió a la preparatoria abierta para concluir con sus estudios.
93. A principios de noviembre de 2017 comenzó a tener algunos malestares que le hicieron pensar que podía estar embarazada, situación que le confirmó su médico tratante de la Unidad Médica "100 metros", de la Jefatura de Departamento de Servicios Médicos de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México, el 8 de noviembre, manifestándole que las supuestas molestias por las que acudía ese día "eran pura flojera" y solo quería incapacidad.
94. Al día siguiente, 9 de noviembre, siguió sintiéndose mal y acudió nuevamente a recibir atención a la unidad médica "100 Metros", donde el médico le diagnosticó

amenaza de aborto y le expidió una incapacidad médica por 7 días, del 9 al 15 de noviembre de 2017.

95. El 15 de noviembre de 2017, al encontrarse **Mónica** en su domicilio presentó una hemorragia, por lo que acudió a un médico privado, quien le manifestó que era probable que hubiera tenido un aborto espontáneo, por lo que al día siguiente acudió nuevamente a la unidad médica "100 metros", donde el médico le indicó que continuaba la amenaza de aborto y le expidió una nueva incapacidad por 7 días que concluirían el 22 de noviembre. Sucesivamente, cada que iba a citas médicas le expedían incapacidades por diversos días, que concluyeron el 31 de enero de 2018.
96. En razón de las características de su embarazo, el hecho de tener que guardar reposo absoluto y contar con incapacidades durante tres meses continuos deterioró su situación económica, pues estaba asignada al área de incapacitados del sector, por lo que sólo percibía su sueldo base. De tal suerte, que el 01 de febrero de 2018 con 17 semanas de gestación decidió solicitar su alta médica para reincorporarse a su trabajo y ser asignada a una comisión que le permitiera recuperar su ingreso económico.
97. Durante seis días, desde que regreso a laborar el 01 de febrero, no le daban indicaciones y tampoco tenía acceso a bitácora de asistencia, por lo que no había pruebas de su permanencia en las instalaciones. Derivado de ello el 7 del mismo mes, tal como lo informó la **Mónica** a esta CDHCM, acudió a las oficinas del Director Operativo de la PBI a efecto de explicarle la situación por la que atravesaba; donde, inicialmente una policía la corrió del lugar, tratándola de forma grosera y humillante; **Mónica** decidió esperar y un par de horas después que salió el Director Operativo se acercó a él, contestándole éste que "no era su problema sus asuntos personales y económicos", exhibiéndola ante sus compañeras y compañeros. Posteriormente, le mencionó que podía acomodarla en sector, ante lo cual **Mónica** le manifestó que le quedaba a tres horas de camino de casa y no le alcanzaría el dinero, ni tampoco tendría posibilidades de que alguien le cuidara a su hijo (**victima indirecta niño 4**) tanto tiempo finalmente, el Director Operativo le dijo que: "si no podía acomodarse, mejor se diera de baja, gente así no sirve".
98. Nuevamente el 7 de febrero de 2018 por amenaza de aborto le volvieron a expedir incapacidad por 3 días. El 9 de febrero de 2018 decidió enviarle un escrito al entonces Director General de la PBI en el que informaba su situación del embarazo, el trato recibido por sus superiores jerárquicos y su necesidad laboral de ser asignada a una comisión. Al que recibió como respuesta que, en virtud de su incapacidad no podían asignarle comisión alguna.

99. El 13 de febrero volvió a enviarle un escrito al Director General de la PBI solicitándole un servicio céntrico y con turno flexible. Ese mismo día solicitó sus vacaciones, las cuales fueron autorizadas para reincorporarse el 03 de marzo de 2018. Y al escrito referido le contestaron que no le podían conceder privilegios o preferencias.
100. Transcurrieron los días siguientes del embarazo de Mónica entre vacaciones e incapacidades por el embarazo de alto riesgo y finalmente, el 21 de junio de 2018 nació su **hija víctima indirecta 3**.
101. Se encontró de licencia de maternidad y antes del término de la misma, el 14 de agosto de 2018, solicitó a la Subdirección de Recursos Humanos de la PBI la autorización del permiso retribuido por maternidad, a fin de cuidar a su **hija víctima indirecta 3**.
102. La autoridad contestó su petición en el sentido de negar el goce de dicha prestación, por considerar que se vería afectado el presupuesto de la PBI al tener que realizar el pago de su salario sin que lo devengara. Razón que fue sustentada en el criterio emitido por la entonces Directora de Relaciones Laborales de la Oficialía Mayor de la Ciudad de México, mediante oficio del 6 de julio de 2016, sin informar el fundamento legal de dicha negativa.
103. En consecuencia, **Mónica** se tuvo que incorporar a sus labores. Su hija (**víctima indirecta 3**), presentó afectaciones en su estado de salud, motivo por el cual solicitó días de cuidados maternos y, posteriormente, se vio en la necesidad de faltar a su trabajo, para privilegiar el cuidado y lactancia de la recién nacida, por no contar con apoyo para responsabilidades familiares.
104. Durante el transcurso de su reincorporación, **Mónica** no tuvo certeza de su situación laboral, ya que la autoridad no le asignó funciones. Además, fue perjudicada en el pago de prestaciones y entrega de vales, generándose un detrimento en su estado económico, que también afectó a su hija e hijo, **víctimas indirectas niña 3 y niño 4**.
105. Asimismo, la autoridad refirió que la relación que existe entre Estado y los miembros de instituciones policiales de carácter administrativo no le es aplicable ni aun supletoriamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, al regirse por sus propias leyes, fundamentándose en lo referido en la CPEUM, limitándose a que el único régimen jurídico aplicable es la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Situación que como se

narró en el apartado de contexto, ya fue señalado como violatorio de derechos humanos por esta Comisión de Derechos Humanos.

106. Mediante memorándum suscrito por el entonces coordinador jurídico de la PBI, se hizo del conocimiento que en vista de que el "Permiso retribuido" se establece en un ordenamiento que va dirigido a las madres trabajadoras de la Administración Pública de la Ciudad de México, no era aplicable para personal femenino operativo de PBI, al no ser consideradas con la categoría de trabajadoras, siendo su relación de naturaleza administrativa y no laboral.
107. Cabe señalar que la autoridad refirió que por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los horarios laborales de las madres trabajadoras como personal operativo es de 12 horas de trabajo por 24 de descanso, 12 por 36, 24 por 48, o bien 12 horas de trabajo descansando sábado y domingo; y que, de acuerdo a la investigación realizada por este Organismo, no cuenta con instalaciones de lactario que permitan a sus trabajadoras poder realizar dicha actividad en un espacio seguro e higiénico.
108. No obstante lo anterior, el entonces Director General de la PBI señaló mediante oficio dirigido al entonces Director General de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, que **Mónica** no había hecho acto de presencia en ninguna área de la Dirección Operativa, y se ha abstenido de manera unilateral de cumplir con sus obligaciones como elemento policial. En este mismo oficio, remitió documento que señala que se remitió a la Comisión de Honor y Justicia de la Secretaría de Seguridad Ciudadana el Acta Administrativa de **Mónica** por haber faltado sin motivo ni causa justificada.
109. Sin explicación alguna, en enero de 2019 se le informó que su salario, aguinaldo, vales y demás prestaciones estaban suspendidos. La autoridad en todo momento negó la relación de trabajo con **Mónica**, para argumentar una de naturaleza administrativa que no implicaba el pleno reconocimiento de sus derechos laborales.
110. El 8 de marzo de 2019, a solicitud de la CDHCM el Director General de Política y Relaciones Laborales de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México realizó un análisis, en el que concluyó "[...] consideramos que la PBI debe evaluar el otorgamiento de la Licencia por Maternidad "Permiso Retribuido" conforme a los más altos estándares internacionales en materia de derechos laborales de las mujeres, así como a los principios de igualdad y no discriminación. Asimismo, dicha valoración debe garantizar en todo momento el derecho a la maternidad de las mujeres trabajadoras y la no regresividad de los

derechos obtenidos. Lo anterior, en concordancia con la eficiente operatividad de esta Institución, así como de los recursos financieros y humanos con los que cuenta".

111. En razón de lo anterior **Mónica**, inicio un juicio de amparo, mismo que se resolvió el 26 de febrero de 2019, por el Juez Décimo de Distrito en Materia Administrativa en la Ciudad de México, quien determinó " [...]la autoridad responsable no fundó los oficios reclamados, pues aun cuando expuso que la negativa mencionada tenía sustento en un diverso oficio y en un memorándum, ello resulta insuficiente porque no estableció los preceptos legales concretos que sirvieron de base para no autorizar a la promovente del amparo la licencia especial por maternidad denominada "permiso retribuido"; por lo que le concedió la protección a **Mónica** y a su hija **víctima indirecta 3**.
112. El 15 de marzo de 2019, en reunión con personal de la PBI para resolver la petición de **Mónica**, la posibilidad de que pudiera asignar nuevamente funciones laborales en su área de trabajo, con las mismas condiciones en las que estaba, personal adscrito a la Subdirección de Recursos Humanos de dicha Corporación refirió que no consideraba que hubiera una violación a los derechos de **Mónica**, ya que como Policía Bancaria e Industrial señaló que tienen un régimen normativo diferente y especial, además de indicar que *la sentencia de amparo solo era para efecto, así como tuvieran diversas manifestaciones de burla en contra de lo señalado por la Mónica* que le generó diversas afectaciones, como: síntomas relacionados con depresión y ansiedad, alteración de patrones de sueño, cambios en hábitos alimenticios, aumento excesivo de peso, tristeza prolongada, baja motivación, ideas suicidas, irritabilidad, sentimientos de culpa y de desesperanza. En el ámbito familiar, distanciamiento de la red de apoyo familiar, afectación en el vínculo afectivo con su hijo e hija y las consecuentes afectaciones económicas que provocaron cambiar su estilo de vida al no contar con ingreso y no poder seguir pagando los costos de sostener a la misma, situación que en mayor medida resienten **víctima indirecta 3** y **víctima indirecta 4** en su calidad de hijo e hija.
113. **Mónica** a la fecha se encuentra activa en la PBI, sin embargo, no se le ha informado de manera efectiva nada sobre su situación jurídica laboral, continúa sin recibir remuneración, su proyecto de vida se vio truncado y no puede continuar con su carrera policial en virtud de que no le dan de baja en la institución que violento sus derechos laborales, así como los reproductivos.
114. Debido a los hechos anteriormente narrados, **Mónica** ha presentado diversas afectaciones, tanto físicas y psicoemocionales, afectando directamente su estado de salud. Asimismo, en la esfera familiar ha presentado distanciamiento, viéndose

perjudicado su vínculo afectivo con víctima indirecta 3 y víctima indirecta 4, y afectando la salud de víctima indirecta 3.

VI. Marco jurídico aplicable

115. El primer párrafo del artículo 1º de la CPEUM establece que en nuestro país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, así como de las garantías necesarias para su protección. En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que "los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano".⁵⁸
116. El segundo párrafo del artículo 1º de la CPEUM establece que las normas relativas a los derechos humanos deberán interpretarse a partir de los principios de interpretación conforme y *pro persona*; a su vez, la SCJN ha entendido que el principio de supremacía constitucional implica que a la eficacia normativa directa de la Constitución se añade su eficacia como marco de referencia o criterio dominante en la interpretación de las restantes normas.⁵⁹ En sentido amplio, la interpretación conforme implica que todas las autoridades del Estado mexicano deben interpretar las leyes a la luz y conforme a los derechos humanos previstos en la Constitución y tratados internacionales, mientras que en sentido estricto implica que cuando existan varias interpretaciones válidas, preferirá aquella que sea acorde con la norma constitucional y los instrumentos internacionales.⁶⁰ Por otro lado, la SCJN ha entendido que el principio *pro persona* busca maximizar la vigencia y el respeto a los derechos humanos y permite "optar por la aplicación o interpretación de la norma que los favorezca en mayor medida, o bien, que implique menores restricciones a su ejercicio".⁶¹

⁵⁸ En este sentido véase Pleno, "Derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales. Constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, pero cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de aquéllos, se debe estar a lo que establece el texto constitucional", tesis de jurisprudencia P.J.J. 20/2014 (10a.) en materia constitucional, en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro 5, t. i, abril de 2014, p. 202.

⁵⁹ Al respecto véase Primera Sala, "Interpretación conforme. Naturaleza y alcances a la luz del principio *pro persona*", tesis de jurisprudencia 1a.J.J. 37/2017 (10a.) en materia constitucional, en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro 42, t. i, mayo de 2017, p. 239.

⁶⁰ En tal sentido se puede consultar Olga María del Carmen Sánchez Cordero de García Villegas, "El control de constitucionalidad en México, a partir de la reforma de junio de 2011. Ensayo sobre el control difuso de la constitucionalidad de normas en el sistema jurídico mexicano", en José Luis Caballero Ochoa y Rubén Sánchez Gil (coords.), Derechos constitucionales e internacionales. Perspectivas, retos y debates, México, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 430 y 431.

⁶¹ Al respecto véase Primera Sala, "Principio *pro persona*. Requisitos mínimos para que se afiende el fondo de la solicitud de su aplicación, o la impugnación de su omisión por la autoridad responsable", tesis aislada 1a. CCCXXVII/2014 (10a.) en materias constitucional y común, en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época, libro 11, t. i, octubre de 2014, p. 613.

117. Por otro lado, en el tercer párrafo del artículo 1º de la CPEUM se establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen las obligaciones generales de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y consecuentemente los deberes especiales de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos, todo lo cual debe ser realizado de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
118. De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), todas las autoridades tienen las obligaciones generales de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como las específicas de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones; bajo la guía de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.⁶²
119. Acorde con lo anterior, la Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM) reconoce como un principio rector de la capital el respeto a los derechos humanos⁶³, y dispone las mismas obligaciones que la CPEUM.
120. A su vez, determina que las autoridades deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la disponibilidad, accesibilidad, el diseño universal, la aceptabilidad, adaptabilidad y calidad de los bienes, servicios e infraestructura públicos, necesarios para que las personas ejerzan sus derechos.⁶⁴
121. En este contexto, la Comisión en el ámbito de sus competencias y atribuciones como organismo protector de derechos humanos tiene la obligación legal⁶⁵, constitucional⁶⁶ y convencional⁶⁷ de garantizar los derechos humanos e inclusive, de ser el caso, la

⁶² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada D.O.F. el 20 de diciembre de 2019, artículo 1º.

⁶³ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 3, punto 2, inciso a).

⁶⁴ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 4, inciso A, punto 4.

⁶⁵ El artículo 2º de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal establece que ésta "es un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios que tiene por objeto la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de derechos humanos".

⁶⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 26 de marzo de 2019, artículo 1º, párrafo tercero: "todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley". Las cursivas son nuestras.

⁶⁷ Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada y suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, 22 de noviembre de 1969, artículo 1.1; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A

de realizar un control de convencionalidad *ex officio*⁶⁸. Así, este organismo funda sus recomendaciones en las disposiciones de derechos humanos establecidas tanto en la CPEUM como en las diversas fuentes del derecho internacional de los derechos humanos e incluso la interpretación que los organismos internacionales de derechos humanos realizan respecto del contenido y alcance de los derechos de fuente internacional, favoreciendo en todos los casos la mayor protección a las personas y sus derechos humanos.

122. Habiendo contextualizado lo anterior, se presentará el estándar normativo de cada uno de los derechos violados, a fin de precisar su contenido y las obligaciones a cargo de las autoridades. Sin que se tenga por objeto realizar una exposición exhaustiva, sino más bien, específica en relación con los casos que se investigaron en los expedientes de queja que motivaron el presente cuerpo recomendatorio.

Perspectiva de género

123. Sobre la aplicación transversal de los derechos humanos, la CPCM dispone que las autoridades atiendan la perspectiva de género.⁶⁹
124. Esta perspectiva es un enfoque analítico y crítico que abona a entender las desventajas forjadas socialmente entre mujeres y hombres, con el objetivo de encaminar las acciones públicas para disminuir las condiciones de desigualdad,

(xxi) del 16 de diciembre de 1966, artículo 2.1; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (xxi) del 16 de diciembre de 1966, artículo 2.2; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, Belém do Pará, 9 de junio de 1994, artículo 7º; y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979, artículos 2º y 3º. Todos ellos establecen dicha obligación para el Estado en su conjunto, lo que implica claramente a esta Comisión.

⁶⁸ Corte IDH, Caso Gelman vs. Uruguay (Fondo y Reparaciones), Sentencia del 24 de febrero de 2011, serie C, núm. 221, párr. 239: "la protección de los derechos humanos constituye un límite infranqueable a la regla de mayorías, es decir, a la esfera de lo 'susceptible de ser decidido' por parte de las mayorías en instancias democráticas, en las cuales también debe primar el 'control de convencionalidad' [...], que es función y tarea de cualquier autoridad pública y no sólo del Poder Judicial"; Corte IDH, Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas vs. República Dominicana (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Sentencia del 28 de agosto de 2014, serie C, núm. 262, párr. 471: "en el ámbito de su competencia 'todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un «control de convencionalidad»"; y Corte IDH, Caso Rochac Hernández y otros vs. El Salvador (Fondo, Reparaciones y Costas), Sentencia del 14 de octubre de 2014, serie C, núm. 285, párr. 213: "Esta obligación vincula a todos los poderes y órganos estatales en su conjunto, los cuales se encuentran obligados a ejercer un control "de convencionalidad" ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes".

⁶⁹ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 4, inciso b, punto 4.



discriminación y violencia de género.⁷⁰

125. En ese sentido, resulta indispensable la participación de las mujeres en las decisiones públicas, sociales y económicas, a fin de que la construcción de normas, políticas, programas y proyectos de presupuesto se realicen con perspectiva de género. Abonando a erradicar la discriminación por razones de sexo.⁷¹
126. La perspectiva de género es una *"visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres (...)"*⁷² De igual manera, a nivel jurídico representa una metodología que sirve para analizar los roles que se desempeñan o que se espera que desempeñen hombres y mujeres en contextos tanto políticos, como sociales y culturales. A partir de esta es posible la identificación y la corrección de la discriminación que la estereotipación genera, especialmente en normas, políticas y prácticas institucionales⁷³.
127. Por lo anterior, todas las autoridades estatales tienen la obligación de realizar sus actuaciones a través de una visión analítica, crítica y explicativa, detectando la presencia de relaciones desiguales de poder y tratos diferenciados, basados en el sexo o el género; permitiendo determinar si tal trato es arbitrario y desproporcionado y por lo tanto, discriminatorio; y estableciendo acciones para disminuir tales brechas de desigualdad⁷⁴ y remediar "los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener"⁷⁵ en detrimento de las mujeres.

⁷⁰ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 118, inciso a) y; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 3, fracción XIII.

⁷¹ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 118, inciso a).

⁷² Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, artículo 3.XIII. El artículo 5.IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la perspectiva de género como *"una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones"*.

⁷³ SCJN, Amparo Directo en revisión 1754/2015, párrs. 37 y 38.

⁷⁴ SCJN, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, 2015, p. 62 y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal, art. 3, fracc. XII.

⁷⁵ Tesis 1a. XXVII/2017, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, marzo 2017, t.II, p. 836.

128. En la presente recomendación, la perspectiva de género fija el marco interpretativo con el que se abordan el contenido e impacto de las normas al desestimar valoraciones que sean tendientes a estigmatizar, discriminar a las mujeres, así como menoscabar, disminuir, obstruir el ejercicio de sus derechos⁷⁶.
129. Como es puesto en evidencia, el contenido de los derechos, sus obligaciones y sus interpretaciones son desarrolladas a la luz de lo arrojado a través de los siguientes pasos, todas las autoridades tienen el deber de:
- a) Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio (...);
 - b) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
 - c) En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
 - d) De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
 - e) Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas y;
 - f) Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.⁷⁷
130. En ese sentido, el estándar internacional que a continuación se desglosará, se estudia en consideración del método aquí esbozado, La consideración de las "mujeres" como un grupo de atención prioritaria, en términos de la Constitución local, se debe a situaciones fácticas, por ejemplo el hecho de que ellas/nosotras hemos sido históricamente discriminadas además de encontrarnos en situaciones de desventaja frente a los hombres. De igual manera, se debe a situaciones normativas, por ejemplo, a través del contenido de normas discriminatorias por género o reconocimiento de derechos posteriores. Estas situaciones deben ser superadas, garantizando el ejercicio de sus derechos por parte de los sujetos obligados.

⁷⁶ Equis Justicia para las mujeres. Metodología para el Análisis de las Decisiones Jurisdiccionales Desde la Perspectiva de Género. 2017. Disponible en: <https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2019/07/Metodologia.pdf>

⁷⁷ Tesis 1aJ.22/2016, *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Primera Sala, 11 de abril de 2016, p.836.

131. En el caso que nos ocupa, la posibilidad de conformar una familia se reconoce como un derecho humano, sin embargo, el embarazo y la maternidad colocan, en ocasiones, a las trabajadoras y sus familias en condiciones de desventaja por presupuestos fácticos en temas de trato y prerrogativas laborales. Es por ello que las mujeres embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijas o hijos o menoscabo a sus derechos humanos. El ejercicio de la maternidad en condiciones de igualdad requiere tomar en consideración el tiempo necesario para el parto, su recuperación y a fin de atender y cuidar a quien/es recién nacieron.
132. Lo anterior partiendo de un análisis contextual que tome en consideración que la labor reproductiva y de crianza no es responsabilidad exclusiva de las mujeres⁷⁸.
133. Dentro del análisis contextual que ilustra la aplicación de la Perspectiva de Género es importante hacer notar que cuando las mujeres embarazadas y mujeres que se encuentran en período de lactancia trabajan, la protección debe de estar orientada a garantizar que no van a perder sus empleos (o ser delegadas del cargo que desempeñan) en razón de su embarazo o la baja por la maternidad. Esta protección específica no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia.
134. El análisis de todos los factores mencionados deben de estar acompañados precisamente de un enfoque de género que permita condiciones sustanciales, fácticas y jurídicas, para la consecución de una genuina igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el trabajo. Lo anterior en aras de permitir que las y los trabajadores construyan familias en condiciones de seguridad económica con cargas de responsabilidad reproductiva, de crianza y cuidado niveladas.

VI.1. Derecho al trabajo y la seguridad social relacionado con el ejercicio de la maternidad

135. El **derecho al trabajo** comprende la libertad de elegir libremente la actividad lícita a la que una persona quiere dedicarse, por la que recibe una remuneración suficiente y sin discriminación, que le asegure una vida digna, al igual que a su familia. Dicho

⁷⁸ Véase Grupo de Información en Reproducción Elegida, "La pieza faltante. Justicia Reproductiva", 2018. Disponible en: <https://justiciareproductiva.gire.org.mx/assets/pdf/LaPiezaFaltante.pdf>

empleo debe realizarse en condiciones satisfactorias y de higiene, y con protección social.⁷⁹

136. Es un derecho fundamental, esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, ya que implica la potestad de toda persona de desempeñar una actividad laboral, libremente escogida o aceptada⁸⁰, en condiciones dignas y justas, así como recibir como contraprestación una remuneración que permita a las personas trabajadoras "gozar de un estándar de vida digno", proporcionar a sus familiares mejores condiciones de salud, vivienda y educación,⁸¹ alcanzar su plena realización, integración social y económica⁸² y su reconocimiento en el seno de la comunidad⁸³. Además, es aquél en el que se respetan los derechos fundamentales de la persona, garantizando una renta que blinde la vida y necesidades de cada trabajadora y trabajador.⁸⁴
137. Igualmente, es un derecho individual y colectivo, que incluye todo tipo de actividades sujetas a un salario, y comprende las obligaciones del Estado de respetar, proteger, promover y garantizar, sin discriminación, a todas las personas bajo su jurisdicción, el derecho a un trabajo productivo y socialmente útil. Dentro de las condiciones dignas de trabajo se hallan: el descanso, tiempo libre, limitación de la jornada, vacaciones con salario,⁸⁵ capacitación, seguridad e higiene, remuneración de días festivos,⁸⁶ esquemas de ascenso, la estabilidad en el empleo⁸⁷ y ambiente laboral libre de violencia.⁸⁸

⁷⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, 10 de diciembre de 1948, artículo 23; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, artículos 6 y 7; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948, artículo XIV y Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada D.O.F. el 20 de diciembre de 2019, artículo 5.

⁸⁰ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 6.1

⁸¹ Corte IDH. Caso Azevedo Jaramillo y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C No. 144, Párrafo 311.

⁸² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo, E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, Capítulo I, párr. 4.

⁸³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo, E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, Capítulo I, párr. 1.

⁸⁴ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 7 y 8.

⁸⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, 10 de diciembre de 1948, artículo 24.

⁸⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, artículos 6 y 7.

⁸⁷ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", adoptado en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, artículos 6 y 7.

⁸⁸ Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social, proclamada por la Asamblea General en la Resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969, artículo 20, inciso c).

138. La OIT ha definido el derecho al "trabajo decente" como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana y que resulta esencial para el bienestar de las personas, fortalecer su bienestar, el de sus familias y comunidades y facilitar el progreso social y económico.

139. En ese sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) apuntó que el derecho al trabajo es fundamental para el cumplimiento de otros derechos humanos, y no puede concebirse de forma independiente a la dignidad humana, pues se vincula con la supervivencia de las personas y sus familias.⁸⁹

140. Como en todos los derechos, los Estados deben asegurar los elementos esenciales para su cumplimiento, a saber:⁹⁰

a) **Disponibilidad.** Se refiere a proveer esquemas para que las personas conozcan los empleos disponibles.

b) **Accesibilidad.** Este elemento se despliega en tres aspectos:

- Prohibición de la discriminación por cualquier motivo basado en las categorías sospechosas, como el género. Al contrario, deben promoverse condiciones de igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

- Accesibilidad física. Conlleva la eliminación de todas las barreras que limitan el ejercicio del derecho al trabajo, en ese sentido, se deben garantizar disposiciones flexibles y alternativas que se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras.⁹¹

- Accesibilidad de información. Es el deber de divulgar los datos sobre empleo y formas de acceder, desde el plano local, regional, nacional e internacional.

c) **Aceptabilidad y calidad.** Promover condiciones justas y favorables para todas las personas trabajadoras, en específico, a la seguridad, libertad de elección.

141. Cabe señalar que, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, define a las personas trabajadoras como aquellas que prestan "un servicio físico, intelectual o de ambos

⁸⁹ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 1.

⁹⁰ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 12.

⁹¹ Comité DESC, Observación General núm. 5. Las personas con discapacidad, aprobada en el 11º período de sesiones, 9 de diciembre de 1994, Ginebra, párr. 22.

géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”, incluidos los empleados públicos.

142. A nivel local la CPCM establece que todas las personas, sin distinción alguna, gozan de los derechos humanos laborales que están reconocidos por la CPEUM, los tratados e instrumentos internacionales, esa constitución y las leyes aplicables.⁹² Por lo tanto, ordena que las autoridades trabajen para garantizar ambientes laborales seguros, que velen por la salud, higiene y bienestar de las personas, la protección especial a los grupos de atención prioritaria⁹³ y suponiendo el acceso a las mismas oportunidades a través de la igualdad sustantiva o de hecho de las trabajadoras y trabajadores frente al patrón⁹⁴.
143. En ese sentido, los entes públicos de la Ciudad de México deberán adoptar, en el ámbito de su competencia, medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
144. Cabe señalar que la referida igualdad sustantiva, “se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.⁹⁵
145. Es así que, en relación al derecho al trabajo con perspectiva de género, todas tienen “derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”, así como al “derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos, que comprenden entre otros los derechos a las integridad física, psíquica y moral; el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia”;⁹⁶ y el derecho al trabajo “como derecho inalienable a todo ser humano”⁹⁷.

⁹² Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 10, apartado B, punto 2.

⁹³ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 10, apartado B, punto 2, 4, inciso c) y 5, inciso e).

⁹⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 2.

⁹⁵ LFT, artículo 2.

⁹⁶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención De Belem Do Para”, artículos 3 y 4.

⁹⁷ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “Convención CEDAW”, artículo 11.

146. Asimismo, el Comité CEDAW reconoce a favor de las mujeres los derechos al más alto nivel posible de salud física y mental, así como el derecho a condiciones de empleo justas y favorables.⁹⁹
147. Las autoridades en el ámbito de sus competencias están obligadas a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la violencia y discriminación contra la mujer en la esfera del empleo⁹⁹, principalmente bajo su obligación de respetar el derecho al trabajo, al inhibirse de limitar el acceso al trabajo de las mujeres.¹⁰⁰ Asimismo, deben implementar la legislación y medidas en favor de este derecho, cuidando que la apertura de nuevas formas de empleo no socaven la protección social de las personas trabajadoras.¹⁰¹
148. Por su parte, en condiciones de embarazo, el Comité DESC precisó que dicha condición no debe significar una limitante para el empleo, ni para mantenerlo. Por lo que, las autoridades deben ser conscientes de que los esquemas culturales obstaculizan *las oportunidades de empleo y de adelanto de la mujer*.¹⁰²
149. En cuanto a las mujeres que ejercen sus servicios profesionales ante alguna autoridad, la legislación de la Ciudad de México les reconoce de manera puntual el derecho al trabajo digno y la igualdad de beneficios¹⁰³. De igual manera, dispone que la obligación institucional de garantizarles su integridad, un nivel económico suficiente, así como el derecho a la igualdad, no discriminación y a una vida libre de violencia¹⁰⁴ y se norma la prohibición de generar distinciones entre las personas trabajadoras del servicio público por motivo de género, y cualquier categoría discriminatoria.¹⁰⁵

⁹⁹ Comité CEDAW, Observación General No. 19, La violencia contra la mujer CEDAW, Artículo 7, incisos g y h.

⁹⁹ *Idem*.

¹⁰⁰ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 23.

¹⁰¹ Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 25.

¹⁰² Comité DESC, Observación General núm. 18. El derecho al trabajo, aprobada en el 35º período de sesiones, 7 a 25 de noviembre de 2005, Ginebra, párr. 13.

¹⁰³ *Idem*.

¹⁰⁴ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 64.

¹⁰⁵ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 64. Ley de Acceso a las mujeres a una Vida libre de violencia de la Ciudad de México; Ley de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres del Distrito Federal.

150. De manera específica, por ejemplo, tratándose de las relaciones laborales de las personas trabajadoras del Instituto Electoral de la Ciudad de México, el Código de Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, dispone como principios básicos la no discriminación, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos¹⁰⁶.
151. Al respecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que se debe conceder a la familia la más amplia protección y asistencia posibles mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.¹⁰⁷
152. Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, establece que los Estados Partes deberán tomar medidas adecuadas para "alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños" a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar.¹⁰⁸
153. Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares, señala que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras se deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.¹⁰⁹
154. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado¹¹⁰, señala que las condiciones de trabajo deben atender al principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, y en ningún

¹⁰⁶ Artículo 140 y 141 del Código de Procedimientos Electorales de la Ciudad de México.

¹⁰⁷ Artículo 10.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

¹⁰⁸ Artículo 11.2, inciso C de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

¹⁰⁹ Artículo 3° y 8° del Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares. Es necesario precisar que México no ha ratificado el Convenio referido; sin embargo, los estándares que éste contienen constituyen soft law, que puede ser un criterio orientador para las actuaciones de las autoridades.

¹¹⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 11.

momento deben establecer diferencias y/o exclusiones, entre otras, por sexo, genero, condición de embarazo y responsabilidades familiares y señala una protección especial en el caso de mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares¹¹¹.

155. Ahora bien, de manera interrelacionada, el derecho a la **seguridad social** refiere a la protección que una sociedad proporciona a las personas "para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia".¹¹² En este sentido, es un "derecho humano fundamental y un instrumento esencial para la cohesión social",¹¹³ del cual depende el ejercicio de otros derechos, tales como el derecho a la salud.¹¹⁴
156. Al respecto, resulta indispensable referir de manera enunciativa, lo señalado por la OIT en el Convenio 102, sobre el derecho a la seguridad social, como norma mínima las prestaciones que se desarrollan en la siguiente tabla:

Prestación	Especificaciones
Asistencia médica	<ul style="list-style-type: none"> • General. • Especializada. • Suministro de farmacéuticos. • Hospitalización. • Asistencia prenatal, durante el parto y la puerperal.
Pecuniarias de enfermedad	<ul style="list-style-type: none"> • Pago periódico ante la incapacidad para trabajar que implique la imposibilidad de contar con ingresos. • Con duración de todo el tiempo de la incapacidad.
Para el desempleo	<ul style="list-style-type: none"> • Pago periódico calculado según cada caso. • Durante todo el tiempo de la contingencia.
Para la vejez	<ul style="list-style-type: none"> • Edad prescrita no debe exceder de 65 años. • Pago periódico por la edad.
En caso de accidente de trabajo y	<ul style="list-style-type: none"> • Deben cubrir las siguientes condiciones: estado mórbido, incapacidad para trabajar por el estado

¹¹¹ de la Ley Federal del Trabajo, artículos 56 y 164.

¹¹² OIT. "Hechos concretos sobre la Seguridad Social". Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf> Página consultada el 23 de noviembre de 2016.

¹¹³ Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, informe del Comité de Seguridad Social, resoluciones y conclusiones relativas a la seguridad social.

¹¹⁴ Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, Comité DESC). Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 8.



Prestación	Especificaciones
enfermedad profesional	mórbido, incapacidad parcial, incapacidad total, por viudez u orfandad. <ul style="list-style-type: none"> •Asistencia médica: general, especializada y hospitalización. •Atención odontológica. •Asistencia de enfermeras. •Suministro de material farmacéutico, odontológico, quirúrgico, de prótesis, anteojos, y otros necesarios. •En caso de incapacidad, un pago periódico o un pago único.
Familiares	<ul style="list-style-type: none"> •Pago periódico para toda persona que esté protegida por la normatividad. •Suministro de alimentos, vestido, vivienda, disfrute de vacaciones y asistencia doméstica para hijas e hijos.
De maternidad	<ul style="list-style-type: none"> •Asistencia médica prenatal, durante el parto y puerperal. •Hospitalización. •Pago periódico por el transcurso de la contingencia.
Para invalidez	<ul style="list-style-type: none"> • Pago periódico calculado.
De sobrevivientes	<ul style="list-style-type: none"> •Personas protegidas: cónyuges e hijas e hijos. •Pago periódico calculado.

Elaboración por la Quinta Visitaduría General de la COHCOM, con base en lo dispuesto en el Convenio 102, Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, adoptado en la 35ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1952.

157. Cabe referir que en su momento el Comité DESC señaló que en materia de seguridad social no hay modelos absolutos, sino que deberán adaptarse a las condiciones de cada Estado, sin dejar de garantizar el contenido mínimo del derecho¹¹⁵ identificando los siguientes¹¹⁶:

- a) Basados en un seguro. Se despliegan a través del pago de cotizaciones por parte de los empleadores, las personas trabajadoras y, no siempre, el Estado, para tener un fondo común.

¹¹⁵ Comité DESC, Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada en el 39º período de sesiones, 5 a 23 de noviembre de 2007, Ginebra, párr. 5.

¹¹⁶ Comité DESC, Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada en el 39º período de sesiones, 5 a 23 de noviembre de 2007, Ginebra, párrafos 4 y 5.

- b) No contributivos. Aquellos que ofrecen las prestaciones a toda persona o a cierto sector de la población sin exigir cotizaciones.
- c) Privados. Los que se realizan por contrato entre particulares.
- d) De autoayuda, planes comunitarios o de asistencia mutua.

158. De manera particular, la seguridad social de las mujeres, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) prevé que la maternidad deba protegerse mediante cuidados y asistencia especiales,¹¹⁷ situación que incluye el estado de gravidez, lactancia y extiende sus efectos a la o él recién nacido.¹¹⁸

159. Esta disposición es reforzada por el artículo diez del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) de manera expresa determina que durante el periodo antes y después de parto *a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social*,¹¹⁹ así como por otros instrumentos como el Protocolo de San Salvador que también enuncia la licencia retribuida por maternidad.¹²⁰

VI.1.1. Omisión de garantizar y reconocer el acceso a la cobertura social existente

160. De acuerdo con el Comité DESC, tal como se refirió en los párrafos anteriores, la seguridad social se trata de un sistema que garantiza: "el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; [...]"¹²¹

161. Por lo tanto, comprende el derecho a "no ser sometido a restricciones arbitrarias o poco razonables de cobertura social existente, [...] así como del derecho a la igualdad en el disfrute de una protección suficiente contra los riesgos e imprevistos sociales"¹²².

¹¹⁷ Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, 10 de diciembre de 1948, artículo 25.

¹¹⁸ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948, artículo VII.

¹¹⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptada por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, artículo 10.2.

¹²⁰ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", adoptado en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General, en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, artículo 9.

¹²¹ Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, Comité DESC). Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 2.

¹²² Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, Comité DESC). Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 9.



162. Dentro de las obligaciones del Estado en materia de seguridad social, algunas de estas son de cumplimiento inmediato, tales como "asegurar, al menos, la satisfacción de niveles mínimos indispensables de la seguridad social"¹²³, garantizar que se ejerza sin discriminación por cualquier motivo "que pretenda o tenga por efecto anular o menoscabar el igual disfrute o el ejercicio del derecho a la seguridad social"¹²⁴ y adoptar medidas, hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para lograr la plena realización del derecho, sin ningún tipo de discriminación.¹²⁵ Instando a los Estados a prestar especial atención "a las personas y los grupos que tradicionalmente han tenido dificultades para ejercer este derecho."¹²⁶
163. Por lo que, los Estados deben además de reconocerle en el ordenamiento político y jurídico nacional y promover medidas para sensibilizar y educar sobre planes de seguridad social; hacer efectivo el derecho en casos de grupos en condiciones de desventaja, para el efecto deberán crearse planes no contributivos¹²⁷ aun cuando el presupuesto financiero sea limitado ya sea con ingresos del fisco o con las cotizaciones a partir de planes alternativos.¹²⁸
164. Para el adecuado ejercicio y goce del Derecho a la Seguridad Social, el Comité DESC¹²⁹ ha establecido cuatro factores fundamentales o elementos básicos de este derecho, a saber:
- a) **Disponibilidad**, que requiere que se establezca y funcione un sistema que garantice las prestaciones correspondientes a los riesgos e imprevistos sociales y que las autoridades asuman la responsabilidad de su administración o supervisión eficaz;
 - b) **Riesgos e imprevistos sociales**, en relación con las ramas principales que debe abarcar el sistema de seguridad social: Atención de salud, enfermedad, vejez, accidentes laborales, discapacidad, entre otros;

¹²³ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 59.

¹²⁴ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 29 y 40.

¹²⁵ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 4.

¹²⁶ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 33.

¹²⁷ Comité DESC, Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada en el 39º período de sesiones, 5 a 23 de noviembre de 2007, Ginebra, párrafos 48 al 50.

¹²⁸ Comité DESC, Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada en el 39º período de sesiones, 5 a 23 de noviembre de 2007, Ginebra, párr. 51.

¹²⁹ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 10 – 27.

c) **Nivel suficiente**, ya que las prestaciones deben ser suficientes en duración e importe, brindando acceso suficiente a la atención de salud. Esto incluye el respeto de los principios de dignidad humana y no discriminación, "a fin de evitar cualquier efecto adverso sobre el nivel de las prestaciones y la forma en que se conceden";

d) **Accesibilidad**, que incluye cobertura, condiciones, asequibilidad, participación e información y acceso físico.

165. En ese sentido, la accesibilidad en cuanto a las condiciones se refiere a que las prestaciones sólo pueden estar sujetas a condiciones "razonables, proporcionadas y transparentes".¹³⁰ Aunado a ello, las prestaciones de seguridad social "no pueden definirse de manera restrictiva", por lo que "[l]a supresión, reducción o suspensión de las prestaciones debe ser limitada, basarse en motivos razonables y estar prevista en la legislación nacional"¹³¹, de forma que el Estado garantice a toda persona un disfrute mínimo de este derecho. Respecto de la accesibilidad física, el Estado debe garantizar que las prestaciones se concedan oportunamente.¹³²

166. Debido a lo anterior, el Estado está obligado a "[a]segurar el acceso a un sistema de seguridad social que ofrezca a todas las personas y familias un nivel mínimo indispensable de prestaciones que les permita obtener por lo menos atención de salud esencial."¹³³ Por lo que, la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.¹³⁴

167. De manera específica el apartado B del Artículo 123 de la CPEUM, precisa que "[l]os militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes." Sin embargo, resulta indispensable mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional, define a las personas trabajadoras como aquellas que prestan "un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales", incluidos los empleados públicos, como lo son las y los Policías.

¹³⁰ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 24.

¹³¹ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 4 y 24.

¹³² Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 27.

¹³³ Naciones Unidas. Comité DESC. Observación General No. 19 El derecho a la seguridad social (Artículo 9), E/C.12/GC/19, 4 de febrero de 2008, párr. 59.

¹³⁴ CPEUM, artículo 123, fracc.XIV.

168. Se debe tener presente que el término "policías", hace referencia a todas las personas que trabajan en instituciones de seguridad pública, pues de conformidad con Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se entenderá por policía, a la Policía del Distrito Federal, integrada por la Policía Preventiva, con todas las unidades y agrupamientos que prevea el reglamento respectivo, así como por la Policía Complementaria integrada por la Policía Auxiliar, la Policía Bancaria e Industrial¹³⁵.

169. En ese sentido, no obstante, la CPEUM establece que dichas instituciones se registrarán por sus propias leyes y que serán las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, quienes con el fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social de este personal y sus familias, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social. Es menester señalar, que de manera particular, las instituciones de seguridad pública y el Estado, en general, están obligadas a respetar, proteger, garantizar y promover el derecho humano al trabajo, incluyendo las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al Servicio del Estado. Al respecto, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública precisa que las entidades federativas y municipios generarán, de acuerdo con sus necesidades y con cargo a sus presupuestos, una normatividad de régimen complementario de seguridad social y reconocimientos.

VI.1.2. Omisión de garantizar el derecho a las licencias para el ejercicio de la maternidad.

170. El texto constitucional federal establece como parte de los derechos laborales reconocidos a las mujeres en relación con su seguridad social, el derecho de gozar forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro, conservando su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo¹³⁶.

171. En relación a lo anterior, en el ámbito internacional, se ha señalado que la licencia de maternidad se debe reconocer y otorgar a todas las mujeres, sin distinción, aún aquellas que realicen trabajos atípicos, y que éste derecho se garantice en el periodo

¹³⁵ Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, art. 2.

¹³⁶ CPEUM, art. 23, Apartado B, fr. XI, inciso c.

suficiente¹³⁷ como medio para proteger la salud de la madre y su hija o hijo no sólo para el período de embarazo, sino también en caso de enfermedad, si se presentaran complicaciones o riesgos a causa del embarazo o del parto¹³⁸. Lo anterior, a partir de la inclusión de prestaciones pecuniarias que garanticen a la mujer y su hija o hijo una vida digna, con un nivel adecuado y en favor de su salud¹³⁹; mismas que pueden sustentarse del fondo público o a cargo del empleador, cuando así se prevea en la legislación local o en las prácticas nacionales.¹⁴⁰

172. De manera específica, en la Ciudad de México, además a la licencia de maternidad señalada en los párrafos que anteceden, las madres trabajadoras de base, confianza, estabilidad laboral, con puesto de enlaces, líderes coordinadoras, mandos medios y superiores de la Administración Pública de la Ciudad de México, podrán solicitar una licencia especial de hasta cuatro meses y medio, dependiendo el cargo que ocupen¹⁴¹, contado a partir de su reincorporación por la conclusión de su licencia de maternidad, percibiendo el 100% de su salario bruto mensual bajo el concepto denominado "permiso retribuido".

VI.1.3. Omisión de garantizar el derecho al reposo para la lactancia.

173. El período de reposo para la lactancia se encuentra reconocido en la CPEUM, el cual reconoce el derecho de toda mujer de tener dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos en un lugar adecuado e higiénico designado por la parte patronal¹⁴².

Motivación.-

¹³⁷ Comité DESC, Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada en el 39º período de sesiones, 5 a 23 de noviembre de 2007, Ginebra, párr. 19.

¹³⁸ OIT, Convenio 102, sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183), adoptado en la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1952, artículo 5.

¹³⁹ OIT, Convenio 102, sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183), adoptado en la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1952, artículo 6.2.

¹⁴⁰ OIT, Convenio 102, sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183), adoptado en la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1952, artículo 6.8.

¹⁴¹ Acuerdo Por El Que Se Modifica El Diverso Por El Que Se Da A Conocer La Implementación De La Nueva Cultura Laboral En La Ciudad De México Por El Que Se Establece La Organización Del Tiempo De Trabajo, Otorgamiento De Licencias Especiales Y Periodos Vacacionales, Para Las Y Los Trabajadores De Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios Y Superiores De La Administración Pública Del Distrito Federal, Para La Efectividad De La Prestación Del Servicio A La Ciudadanía Y La Conciliación De La Vida Laboral Y Familiar. Arts. Noveno y Décimo.

¹⁴² CPEUM. Art. 123, Apartado B, fr. XI, inciso c.

174. A partir de la investigación realizada por este Organismo, se acreditó la violación al derecho al trabajo y la seguridad social en relación al ejercicio de la maternidad de las víctimas 1, 2 y 3, mientras desarrollaban actividades laborales en instituciones o corporaciones a cargo del Estado, tal como se desarrollará de manera específica en los párrafos siguientes:

Caso 1

175. En específico, en el **caso 1** se evidenció que el IECDMX relegó de sus funciones a la **víctima 1**, con motivo de las faltas justificadas al trabajo, por razón del ejercicio de sus derechos laborales como la solicitud de licencias remuneradas de cuidados maternos e incapacidad; toda vez que el personal que fungía como su superior jerárquico consideró que su ausencia perjudicaba los procesos electorales y, por lo tanto, era más viable prescindir de sus labores.¹⁴³

176. Esta situación implicó un ambiente laboral adverso, pues la **víctima 1** vio afectado su cotidiano desarrollo profesional en su área de adscripción, sólo por el hecho de hacer efectivas las prestaciones por causa de maternidad y salud¹⁴⁴. De esa forma, se documentó que la autoridad generó un entorno violento en su contra y reprodujo el mensaje de que la **víctima 1** "no abonaba, ni aportaba nada"¹⁴⁵, pero tampoco "desaprovechaba los derechos laborales".¹⁴⁶

177. Igualmente, la autoridad fue omisa en garantizar a la **víctima 1**, la accesibilidad al mismo, pues le impidió realizar un trabajo con el pleno goce de sus derechos en igualdad de oportunidad y trato de todas las demás personas. Toda vez que el IECDMX argumentó que, entre otros motivos, la condición de madre de la **víctima 1**, no le permitía afrontar los trabajos institucionales y, por el contrario, los afectaba por las licencias que cursó al no poder conocer cuándo podrían ocurrir las mismas y en ese sentido, era preferible que no continuara en el normal desarrollo de sus tareas.¹⁴⁷

178. Al mismo tiempo, a la **víctima 1** no se le aseguró un trabajo aceptable, al no brindarle condiciones justas y favorables de empleo, y al contrario se vio afectada en sus funciones.¹⁴⁸

¹⁴³ Caso 1, Anexo 1, Evidencia 1.

¹⁴⁴ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencias 1, 3, y 5.

¹⁴⁵ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencia 1.

¹⁴⁶ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencia 1.

¹⁴⁷ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencia 1.

¹⁴⁸ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencias 1 y 5.

179. Asimismo, se acreditó que la autoridad violó el derecho a la estabilidad en el empleo de la víctima 1, ya que derivado de las condiciones adversas, como modificaciones en sus funciones, aislamiento del cotidiano desarrollo profesional y violencia perpetrada en su contra, se vio forzada a renunciar al trabajo¹⁴⁹, al sentirse no reconocida en el trabajo, incumpliendo su obligación de garantizar un acceso al trabajo con igualdad de oportunidades y libre de un ambiente laboral hostil, que le generaron diversas afectaciones en sus esferas psicosociales y en consecuencia afectando de manera indirecta a la **víctima indirecta niña 1**.

Caso 2

180. En el **caso 2**, se tuvo por acreditado el hecho de que la CAPREPOL violó el derecho al trabajo de la **víctima 2**, al generar un ambiente laboral hostil en su contra, primero por haber sido cuestionada sobre su decisión de hacer efectivo un derecho del ejercicio de su maternidad como era el goce de la licencia de permiso retribuido, y posteriormente el solicitarle la renuncia, justificando tal determinación en el régimen laboral de confianza de la trabajadora, por ocupar la plaza de Coordinación Jurídica; desconociendo por ese hecho sus derechos laborales, y lo que dio lugar a que fuera destituida en el cargo que ocupaba a partir de la emisión de una resolución jurisdiccional.¹⁵⁰

181. En ese sentido, no aseguró que la **víctima 2** ejerciera su trabajo en condiciones que la reconociera en igualdad de circunstancias, ni le brindó condiciones flexibles para conciliar el trabajo con su vida familiar. Al contrario, fue durante el periodo de la maternidad y lactancia, que una vez que ella no firmó la renuncia que le solicitaban, se le notificó la rescisión de la relación laboral que mantenía con la Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la ahora Ciudad de México¹⁵¹ en perjuicio del ejercicio de sus derechos al trabajo y seguridad social.

182. Sobre la violación al derecho a la estabilidad en el empleo se documentó que la CAPREPOL terminó la relación laboral con la **víctima 2**, al cesar los efectos de su nombramiento en la entidad. Dicha determinación fue realizada en el mismo mes en que se incorporó al trabajo, posterior a los días en que cursó licencia de maternidad y solicitó el reconocimiento del permiso retribuido.¹⁵² En ese sentido, a la víctima 2 se le privó de su fuente de empleo, situación que fue más agravante para la misma al encontrarse en el periodo posterior al parto y de lactancia aunado a los padecimientos de salud que dicha persona había informado con anterioridad ante la Caja, lo que no

¹⁴⁹ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencias 3 y 5.

¹⁵⁰ Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencias 2 y 4.

¹⁵¹ Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencias 3 y 4.

¹⁵² Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencia 5.

solo obstaculizó su crecimiento profesional sino también la seguridad personal y familiar e impidió el acceso a otros derechos¹⁵³, e impactó colateralmente a la víctima indirecta niño 2 en sus primeros meses de vida.

Caso 3

183. Sobre el caso 3, se evidenció que la PBI no reconoció relación laboral con la víctima 3, sino que se posicionó en una de naturaleza administrativa, por consiguiente, no garantizó sus derechos laborales en el amplio espectro que protegen la CPEUM, CPCM, las leyes que emanan de ellas y los instrumentos internacionales.¹⁵⁴
184. Asimismo, se documentó que la víctima 3 sufrió violencia laboral por motivo del ejercicio de su maternidad, pues el trato negativo de parte de personas servidoras públicas de la corporación le generaron sentimientos de vergüenza, como si estar embarazada significara ser una "mala policia".¹⁵⁵
185. Ahora bien, sobre los elementos de accesibilidad y aceptabilidad en el empleo, la Comisión documentó que a la víctima 3, no se le garantizó un trabajo en condiciones de igualdad, ni de calidad, al no reconocerle todos sus derechos, ni los específicos de maternidad, por el contrario, el escenario laboral fue discriminatorio y sin contar con los mínimos que le habilitaran las mismas oportunidades que el demás personal, para conciliar su trabajo con su vida personal y familiar.¹⁵⁶
186. Asimismo, se probó que la PBI, pese a que informó reconocer el derecho de lactancia de las mujeres trabajadoras, no cuenta con lactarios para hacer efectivo el mismo,¹⁵⁷ ni permite que la misma tenga lugar tal como lo señala la norma constitucional, pues de acuerdo por lo documentado las mujeres en etapa de lactancia tienen la posibilidad de hacerla efectiva tomando una hora antes o después de su ingreso o salida de labores, situación que evidencia la falta de insumos para que el trabajo de la víctima 3 y de todas las mujeres adscritas a la corporación, sea aceptable y de calidad.
187. Respecto a la estabilidad en el empleo, esta CDHCM evidenció que se le violó tal derecho a la víctima 3, pues a la fecha de la emisión del presente cuerpo recomendatorio, la autoridad PBI no le ha brindado certeza sobre su situación laboral y le ha retenido pagos salariales y de prestaciones.¹⁵⁸

¹⁵³ Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencias 3, 5, 7 y 9.

¹⁵⁴ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 16, 24 y 30.

¹⁵⁵ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 22 y 29.

¹⁵⁶ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencia 23.

¹⁵⁷ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 9 y 23.

¹⁵⁸ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 12 y 23.

188. En cuanto al **caso 3**, esta Comisión documentó que la corporación PBI carece de un sistema de seguridad social sostenible, esto conlleva que ha omitido la obligación de supervisar la suficiencia de los recursos necesarios para la operación del mismo y para que se cubran las prestaciones correspondientes a todas las personas derechohabientes¹⁵⁹. En consecuencia, a la víctima 3, se le negó el ejercicio del permiso retribuido por motivo de que se afectaría el presupuesto de la PBI, al considerar que se le pagaría un salario no devengado, lo anterior a no reconocerle la calidad de trabajadora, al argumentar que dicha persona únicamente tiene una relación de carácter administrativo con dicha corporación policiaca.¹⁶⁰
189. Asimismo, la autoridad no cumplió con un esquema suficiente de seguridad social para la **víctima 3**, pues no se previeron los mecanismos para que las prestaciones que se otorgan fueran bastas, no sólo en forma pecuniaria y en especie, sino también a lo largo del tiempo. De esa forma se restringió a la **víctima 3** de la cobertura para casos de maternidad, al recargarle las omisiones de la corporación para asegurar un correcto funcionamiento del esquema.¹⁶¹
190. Por otra parte, la PBI impidió a la **víctima 3** el acceso al esquema de seguridad social, al no reconocerle el derecho a recibir los servicios y prestaciones del mismo, argumentando una relación administrativa y no laboral, y que la prestación de permiso retribuido era de carácter extra legal, no compatible con las funciones que la misma realizaba.¹⁶² Criterio que resulta contrario al estándar internacional, el cual ha determinado que nadie debe ser excluido de una cobertura social, ni por motivo de contar con un trabajo atípico.¹⁶³ En ese contexto, se privó a la **víctima 3** de acceder a los servicios que se habilitaron para todas las mujeres trabajadoras en la administración pública.
191. En ese tenor, se probó que la PBI violó el derecho a la seguridad social de la **víctima 3**, toda vez que no garantizó un esquema disponible, suficiente y accesible para la misma y, en general, para todas las mujeres trabajadoras en la corporación, en virtud de que se le negó la prestación, a pesar de existir opiniones de las autoridades de las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México, en contrario.
192. A modo de conclusión se tiene la convicción de que las autoridades señaladas como responsables en el presente instrumento recomendatorio, vulneraron el

¹⁵⁹ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 8 y 27.

¹⁶⁰ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 1, 2, 5, 6, 7, 8, 23, 25, 27 y 28.

¹⁶¹ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 2, 5, 7, 8, 25 y 27.

¹⁶² Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 16, 24 y 27.

¹⁶³ Comité DESC, Observación General núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada en el 39º período de sesiones, 5 a 23 de noviembre de 2007, Ginebra, párr. 19.

derecho al trabajo y a la seguridad social de las **víctimas 1,2 y 3**, identificando diversas omisiones realizadas en su perjuicio, que por haberse realizado en relación al ejercicio de su maternidad, afectaron de manera indirecta a su hija e hijos **víctimas indirectas 1,2,3 y 4** tal como se muestra en la tabla siguiente:

Victima	Omisión de garantizar un ambiente laboral libre de violencia	Omisión de garantizar y reconocer el acceso a la cobertura social existente.	Omisión de garantizar el derecho a las licencias para el ejercicio de la maternidad	Omisión de garantizar el reposo para la lactancia	Autoridad responsable
Victima 1	X	X			IECDMX
Victima 2	X	X	X	X	CAPREPOL
Victima 3	X	X	X	X	PBI

VI.2. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

193. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia abre la posibilidad del efectivo ejercicio de sus demás derechos humanos, en tanto busca garantizar que sean libres de toda forma de discriminación y violencia, ambas, como manifestaciones de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que impiden y anulan gravemente el goce de derechos en comparación con el otro género¹⁶⁴. Como ha precisado la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, todos los derechos humanos susceptibles de ser vulnerados en casos de violencia contra las mujeres forman parte del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia¹⁶⁵.

194. De conformidad con los instrumentos internacionales, se ha entendido a la violencia contra la mujer como una forma de discriminación que se traduce en la limitación o menoscabo del disfrute y ejercicio de sus derechos en un esquema de igualdad.¹⁶⁶ Se trata de una violencia que se ejecuta en contra de la persona por el hecho de ser

¹⁶⁴ Corte IDH, *Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 19 de noviembre de 2015, Serie C No. 307, San José, Costa Rica, párr. 175; y *Caso Rosendo Cantú y Otra vs. México, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*, Sentencia del 31 de agosto de 2010, Serie C No. 216 San José, Costa Rica, párr. 120; Convención de Belém do Pará, art. 5.

¹⁶⁵ ONU, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/35/30, *Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias*, Nueva York Estados Unidos, 2017, párr. 39.

¹⁶⁶ Comité CEDAW, Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, aprobada en el 11º período de sesiones, 29 de enero de 1992, párr. 1.

mujer y cuyos efectos son particulares, pues tienen consecuencias de forma desproporcionada.¹⁶⁷

195. En específico, la violencia contra la mujer contraviene el derecho a no ser discriminada, contenido en el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, pues genera una distinción, exclusión o restricción con base en su sexo, vulnerando sus derechos en cualquier ámbito que se desarrolle, ya sea político, económico, social, cultural o civil.¹⁶⁸
196. Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem Do Para", especifica que la violencia contra la mujer causa daño, sufrimiento físico, sexual, psicológico e incluso la muerte, y se entiende como tal cuando se presenta en el entorno familiar, en la comunidad, así como la que es ejecutada o tolerada por el Estado y las autoridades, en cualquier lugar que ocurra.¹⁶⁹
197. En ese sentido, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se traduce en el reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos sus derechos humanos, contenidos tanto en las constituciones locales como en los instrumentos internacionales.¹⁷⁰ Esta afirmación abarca tanto los derechos civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales.¹⁷¹
198. El derecho a una vida libre de violencia también está reconocido por la CPCM, vinculándolo con la integridad física y psicológica de la persona.¹⁷² Además, se reconocen los derechos de las mujeres, como grupo de atención prioritaria, obligando a las autoridades a eliminar las barreras que limitan el disfrute de sus derechos, y

¹⁶⁷ Comité CEDAW, Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, aprobada en el 11º periodo de sesiones, 29 de enero de 1992, párr. 6.

¹⁶⁸ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, artículo 1.

¹⁶⁹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 2.

¹⁷⁰ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 4.

¹⁷¹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 5.

¹⁷² Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 6.

garantizar una vida libre de discriminación motivada por su condición.¹⁷³ Además, se enmarca la contribución esencial de las mujeres en la vida pública y el desarrollo de la ciudad.¹⁷⁴

199. La Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas ha enmarcado que la violencia se convierte en una limitante para que se ejerzan de forma efectiva todos los derechos humanos y, por lo tanto, para gozar de los derechos de ciudadanía, que entre otros aspectos incluye la participación en las esferas económica y social.¹⁷⁵

200. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende de manera particular la protección especial antes y después del parto, a fin de evitar que el mismo se presente de manera prematura, que haya riesgos de aborto y condiciones que aumenten tal peligro, así como hemorragias y la mortalidad materna.¹⁷⁶

VI.2.1. Omisión de garantizar la protección frente a la violencia en centros escolares y de trabajo que configure violencia institucional en contra de mujeres.

201. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen una dimensión de género importante y afectan significativamente la estabilidad en el empleo y el derecho de las mujeres a condiciones justas y favorables.¹⁷⁷ En consecuencia, se merma su libre elección de un empleo, a recibir un salario suficiente y prestaciones para que la mujer y su familia gocen de una vida digna, así como a contar con protección social,¹⁷⁸ condiciones de trabajo seguras y saludables y a no ser discriminadas por razones de matrimonio o maternidad.¹⁷⁹

¹⁷³ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 11, inciso B, punto 1 y 2 inciso b).

¹⁷⁴ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 11, inciso C.

¹⁷⁵ Relatoría Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno período de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 10.

¹⁷⁶ Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno período de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 33.

¹⁷⁷ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada en el Cuadragésimo octavo período de sesiones, 23 de febrero de 1994, artículo 3, inciso g).

¹⁷⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), París, 10 de diciembre de 1948, artículo 23.

¹⁷⁹ Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno período de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 34.



202. Al mismo tiempo las afectaciones del trabajo impactan negativamente en la capacidad de las mujeres de concentrarse y ser productivas, provocando el absentismo y socavando su moral.¹⁸⁰
203. Debido a esta situación, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (Comité CEDAW) recomendó que los Estados Parte implementen medidas que protejan a las mujeres de la violencia en el ámbito laboral, encomendando crear plataformas que aseguren a este grupo de atención prioritaria el empleo, capacitación y condiciones dignas de trabajo.¹⁸¹
204. En general, los instrumentos internacionales enmarcan que dentro de las obligaciones de los Estados Parte para erradicar la violencia contra las mujeres se encuentran las de no realizar acciones o prácticas de violencia, vigilar que los funcionarios públicos eviten tales actos, transformar las prácticas administrativas y jurídicas que toleren la violencia y acoger todas las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos.¹⁸²
205. Así también la legislación local dispone la obligación de las autoridades de mejorar la situación de las mujeres, y para el efecto se ordena generar políticas y programas concretos y eficaces, que garanticen su vida libre de violencia y aseguren el cumplimiento de sus derechos.¹⁸³
206. De igual forma, la normatividad de la Ciudad de México, mandata que todos los planes, programas, medidas administrativas, legislativas y judiciales deben apuntar a la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación y velar por la igualdad de oportunidades y de trato. Por lo tanto, los beneficios públicos y la asignación del presupuesto tienen que garantizar la igualdad en trato y oportunidades que favorezcan las condiciones y calidad de vida y superen las desigualdades sociales.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Relatoría Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno periodo de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 35.

¹⁸¹ Comité CEDAW, Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, aprobada en el 11º periodo de sesiones, 29 de enero de 1992, párr. 24, inciso p).

¹⁸² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el Vigésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 7.

¹⁸³ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 69, punto 4.

¹⁸⁴ Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de febrero de 2019, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 7 de junio de 2019, artículo 118, inciso b).

207. Es de hacer notar que por muchos años se consideró que los Estados sólo deberían responder cuando la violencia contra la mujer se presentara en el ámbito público, soslayando otras esferas y modalidades de violencia. Tal postura es sesgada, pues la violencia es transversal a los ámbitos públicos y privados, debiendo considerar las manifestaciones estructurales, sistemáticas e institucionales de la misma, las cuales también repercuten en la vida familiar, social y cultural.¹⁸⁵ De continuar con esa visión los Estados permitirían esquemas de dominio en contra de las mujeres, provocando que los actos discriminatorios se perpetuaran de forma continua.¹⁸⁶
208. Por ello, las modalidades de violencia han sido reconocidas y reprobadas en los instrumentos internacionales y la legislación local y que para los casos que se abordan en el presente cuerpo recomendatorio resulta importante señalar que se condena la violencia que ocurre en el trabajo, misma que se despliega en la negativa de contratar, garantizar la estabilidad en el empleo, respetar las condiciones de trabajo, o realizar actos como amenazas, intimidación, humillación, explotación o cualquier otro que conlleve a discriminar a la mujer.¹⁸⁷
209. Por otra parte, se prohíben las conductas –actos y omisiones– que impliquen violencia institucional, entendida como aquella que es ejercida, mediante actos u omisiones, por parte de personas servidoras públicas, cuyo resultado es discriminar a las mujeres o retardar, obstaculizar y limitar el ejercicio de sus derechos o de los beneficios de políticas públicas.¹⁸⁸
210. En ese sentido, la Relatoría Especial de Naciones Unidas, dedicada al derecho en comento, apuntó que la violencia contra la mujer no es una excepción y se debe eliminar la idea que las relaciones privadas no impactan en lo público.¹⁸⁹
211. Asimismo, la OIT reconoció el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género e indicó que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e

¹⁸⁵ Relatoría Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno periodo de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 17.

¹⁸⁶ Relatoría Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno periodo de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 14.

¹⁸⁷ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 7, fracción III.

¹⁸⁸ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 22 de enero de 2020, artículo 7, fracción VII.

¹⁸⁹ Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Informe presentado en el vigésimo noveno periodo de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 54.

incompatibles con el trabajo decente, ya que la cultura del trabajo debe estar basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, en particular señaló que la violencia en el contexto laboral, en relación a las mujeres impide que accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente, por lo que los Estados deben adoptar diversas medidas para garantizar a las mujeres un ambiente laboral libre de violencia, mediante la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo¹⁹⁰.

212. En particular, en el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de 2019, la OIT insta a los Estados a adoptar la legislación, medidas y mecanismo que permitan identificar, prevenir, investigar, de ser el caso, sancionar y reparar los casos de violencia y acoso en el trabajo¹⁹¹.
213. Otro factor que los mecanismos internacionales han alertado de manera grave es la falta de financiamiento para garantizar los derechos de las mujeres, por el contrario se han presentado casos de recortes de presupuesto que merman el avance progresivo del cumplimiento de los derechos humanos.¹⁹²
214. Es por eso que la debida diligencia es la obligación de las personas servidoras públicas, y autoridades de brindar una respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para asegurar el cumplimiento de los derechos de las mujeres¹⁹³; a través de la investigación, sanción y reparación de las violaciones sus derechos humanos, tomando en cuenta la situación y condiciones de vulnerabilidad¹⁹⁴.

¹⁹⁰ Artículos 4°, 6° y 8° Convenio 190 sobre la Violencia y Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁹¹ Artículos 7° y 8° *Idem*.

¹⁹² Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, informe presentado en el vigésimo noveno período de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 58.

¹⁹³ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de marzo de 2019, artículo 3, fracción II.

¹⁹⁴ Constitución Política de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 5 de febrero de 2017, última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 10 de diciembre de 2019, artículo 11, inciso B, punto 4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Para", adoptada en el vigésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, 6 de septiembre de 1994, artículo 7 y; Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, informe presentado en el vigésimo noveno período de sesiones, 1 de septiembre de 2014, párr. 54.

215. Por lo tanto, la reacción ante la violencia en contra de las mujeres siempre debe ser la prevención, denuncia y enjuiciamiento de los responsables¹⁹⁶. En ese sentido, la Corte IDH que la obligación de debida diligencia tiene alcances mayores, pues *el Estado debe remover todos los obstáculos y mecanismos de hecho y de derecho que mantienen la impunidad*.¹⁹⁶
216. En específico, se ha apuntado que la etapa de investigación es fundamental para procurar la justicia a mujeres víctimas de violencia, pues las autoridades encargadas de indagar deben realizar una tarea *exhaustiva, seria e imparcial* con determinación y rechazo total de la violencia contra las mujeres y con el compromiso de abonar a la erradicación de la misma¹⁹⁷, *que permita a partir de las diligencias realizadas identificar a los responsables para que sean juzgados y sancionados*

Motivación.-

217. En el presente cuerpo recomendatorio, esta Comisión documentó y pudo acreditar que las autoridades IECDMX, CAPREPOL y PBI, violaron el derecho de las **víctimas 1, 2 y 3**, respectivamente, a una vida libre de violencia, toda vez que perpetraron actos y esquemas de violencia en su contra, de manera institucional y laboral, por el hecho de ser mujeres y madres.

Caso 1

218. Respecto del **caso 1**, se documentó que el IECDMX generó violencia en contra de la víctima 1 en tanto que servidores públicos adscritos a la misma, tuvieron conductas tendientes a discriminarla por motivo de ser mujer y ser madre, y en consecuencia privándola de gozar de condiciones de trabajo justas y favorables, pues contrario a incentivar su participación laboral, posterior al parto y los cuidados maternos, se le restringió de contribuir en el área de adscripción en la que se encontraba, por el hecho de considerar que el ser madre afectaba la operación de la institución y no podía asumir el puesto que ocupaba, al sobrepasar su capacidad.¹⁹⁸
219. Tales criterios constituyen estereotipos en contra de la mujer y de las madres que impiden conciliar la vida laboral con la maternidad y, por lo tanto, que la víctima 1, pudiera ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que todas las personas trabajadoras.

¹⁹⁶ Corte IDH, *Caso Carpio Nicolle y otros Vs. Guatemala*, Sentencia de 22 de noviembre de 2004, Serie C, núm. 117, párr. 134.

¹⁹⁷ Corte IDH, *Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*, Sentencia de 30 de agosto de 2010, Serie C, núm. 215, párr. 193. CIDH, *Juan Carlos Abella y Otros Vs. Argentina*, Informe de Fondo núm. 55/97, 18 de noviembre de 1997, párr. 412.

¹⁹⁸ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencias 1 y 5.

220. Aunado a lo anterior, la autoridad IECDMX perpetró violencia institucional en contra de la **víctima 1**, al omitir vigilar que personas servidoras públicas adscritas a dicho instituto no realizaran actos discriminatorios en contra de esta, como prescindir de sus labores o aislarla del trabajo operativo de área. Pues de acuerdo a lo informado por el IECDMX, el personal argumentó tensiones laborales con la **víctima 1**, de las cuales tampoco documentó se realizaran acciones para atenderlas e investigarlas, a fin de asegurar un ambiente libre de violencia para la **víctima 1** y para todas las personas adscritas al área en la que trabajaba.¹⁹⁹
221. Por otra parte, fue hasta seis meses después de la primera denuncia se inició queja ante el órgano interno de control y en el lapso de esos meses, la autoridad se limitó a realizar una solicitud de información sobre la situación laboral y algunas reuniones con la misma y las personas servidoras públicas involucradas, sin cerciorarse del alcance de dichas gestiones, ni verificar que tuviera resultados eficaces para asegurar un ambiente libre de violencia, lo que evidencia la falta de atención integral y de seguimiento a los hechos manifestados por la **víctima 1**.²⁰⁰
222. Finalmente, se reflejó que el IECDMX al momento de los hechos no había realizado acciones para transitar a una igualdad material, pues si bien señaló respetar la normatividad existente para garantizar que las condiciones de embarazo, maternidad y lactancia no sean motivo de discriminación, no reportó mecanismos internos de facto para que la ley se actualice en cada caso, como en el de la **víctima 1**, así como no pudo constatar que se hubiera iniciado un procedimiento disciplinario en contra de persona servidora pública alguna de acuerdo al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del entonces Distrito Federal, vigente a los hechos del caso, a pesar de lo señalado por la **víctima 1**. Omisión que, sumada a los hechos, también conllevó a violar su derecho a una vida libre de violencia.²⁰¹

Caso 2

223. En el **caso 2**, esta Comisión evidenció que la CAPREPOL perpetró violencia laboral e institucional en contra de la **víctima 2**, toda vez que menoscabó sus derechos laborales y de seguridad social, al negarle un permiso por maternidad, lo que provocó su desprotección social, así como de su hijo **víctima indirecta 2**, sin garantizar las mismas oportunidades que todas las personas trabajadoras para la protección de la maternidad.²⁰²

¹⁹⁹ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencia 1, 2 y 5.

²⁰⁰ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencia 3.

²⁰¹ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencia 1 y 3.

²⁰² Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencias 1 y 4.

224. En ese sentido, se vulneró el derecho a la vida libre de violencia de la **víctima 2**, al requerirle cumplir con requisitos que, para otros casos, no documentó que se hubieran solicitado, pues la misma autoridad informó que la persona servidora pública en turno encargada desconocía tales requisitos.²⁰³ Aunado a lo anterior, se documentó que la CAPREPOL ejerció violencia en contra de la **víctima 2**, al solicitarle su renuncia y posteriormente cesar los efectos de su nombramiento, situaciones que además agravaron las consecuencias desproporcionadas en contra de la **víctima 2** al realizarse posterior a su parto, siendo madre trabajadora al cuidado de su hijo recién nacido y con afectaciones importantes a la salud.²⁰⁴

Caso 3

225. En el **caso 3**, la CDHCM acreditó que la PBI perpetró violencia en contra de la **víctima 3**, pues afectó el goce y ejercicio de sus derechos principalmente en detrimento de su elección de ser madre, al considerar que el ejercicio de sus derechos como madre trabajadora conllevaba una carga presupuestal para la corporación²⁰⁵, además, de realizar una distinción no razonada por tener funciones policiales²⁰⁶ para el goce de estos.

226. Asimismo, se evidenció que la PBI ejerció actos de violencia en contra de la **víctima 3** al omitir acciones para favorecer condiciones de trabajo dignas, como garantizar su salario suficiente, pues se demostró que durante su embarazo fue asignada a un servicio de trabajo denominado "incapacitados", lo que significó una disminución en la percepción de su remuneración pecuniaria, situación que la afectó de forma más severa, al ser mujer y ser madre.²⁰⁷

227. Por otra parte, se tiene la convicción que permite acreditar que el personal de la PBI tuvo una actitud violencia en contra de la **víctima 3**, pues durante el proceso de investigación que esta Comisión realizó, ejecutaron actos denigrantes, en particular se burlaban de ella cuando se refirió a su condición de mujer, de embarazo e incluso dicha situación ocurrió cuando personal de este Organismo Protector de Derechos Humanos, expuso y posicionó el caso ante las autoridades de la referida corporación policial, lo anterior con la finalidad de buscar una atención integral del mismo atendiendo a las condiciones de vulnerabilidad en las que se encontraba la peticionaria y su familia.²⁰⁸

²⁰³ Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencias 2, 3, 7 y 8.

²⁰⁴ Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencias 2, 4 y 5.

²⁰⁵ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 1, 2, 5, 7, 8, 16 y 17.

²⁰⁶ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 17, 23 24 y 27.

²⁰⁷ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 3, 23 y 25.

²⁰⁸ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencia 19 y 29.

228. En ese sentido, si bien a partir de la investigación realizada por este Organismo Protector de derechos humanos se logró acreditar que al menos, en el **caso 1**, la autoridad fue omisa en implementar medidas inmediatas y efectivas para atender las quejas de hostigamiento laboral que la **víctima 1** realizó en reiteradas ocasiones, no es posible acreditar que en los otros dos casos, las autoridades responsables identificaran y en su caso investigaran hechos constitutivos de violencia en contra de las mujeres **víctimas 2 y 3**, en perjuicio de las mismas.

VI.3. Derechos reproductivos

229. Los derechos reproductivos no son nuevos derechos, son una manera de llamar a un conjunto de prerrogativas reconocidas que protegen y facilitan el derecho de las personas a tomar y hacer respetar decisiones fundadas sobre su vida reproductiva sin sufrir violencia, coacción ni discriminación.

230. En ese sentido, se refieren a las libertades que tienen las personas para "decidir si desean reproducirse y en qué momento, y [...] de estar informados y tener acceso a métodos de planificación familiar seguros, eficaces, asequibles y aceptables de su elección²⁰⁹. Contemplan el derecho a decidir de manera libre, voluntaria, informada y responsable reproducirse o no, con quién, el número de éstos y el espaciamiento de los nacimientos²¹⁰ de forma segura y sin coacción ni violencia.

VI.3.1. Omisión de garantizar el derecho a la maternidad y la lactancia

231. La Ley reconoce como violencia en contra de los derechos reproductivos de las mujeres "[t]oda acción u omisión que limite o vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y voluntariamente sobre su función reproductiva, en relación con el número y espaciamiento de los hijos, acceso a métodos anticonceptivos de su elección, acceso a una maternidad elegida y segura [...]"²¹¹.

²⁰⁹ Comité DESC, Observación General núm.14. El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/2000/4.

²¹⁰ Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, aprobado en la 14ª sesión plenaria. El Cairo, 13 de septiembre de 1994.

²¹¹ Ley de Acceso a Una Vida Libre de Violencia de Las Mujeres en la Ciudad de México. Artículo 6.

232. Las violaciones a los derechos reproductivos basadas en discriminación o fundamentadas en estereotipos de género, infligen una variedad de daños físicos, psicológicos o sufrimientos a las mujeres y constituyen por tanto, una forma de violencia contra ellas, aunado a las consecuencias que tiene para sus hijas o hijos y sus familias, en general.
233. Es por eso que las autoridades deben a partir del ejercicio de sus funciones modificar " [...] los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres [...] así como "[incluir] una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos"²¹².
234. Así las cosas, la discriminación denota, distinción, exclusión o restricción basada en el sexo con el objeto de menoscabar el conocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad con el hombre, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil; en el ámbito laboral para ser contratada en igualdad de circunstancias en empleos donde no se acepta por razón de su condición de mujeres, donde se le coarta la posibilidad de ser contratadas; en su caso, de ser separada de su trabajo por razón de encontrarse en estado de gravidez, por contraer matrimonio, por necesidad de atender a sus hijas o hijos menores de edad, etcétera.
235. Lo anterior requiere que los Estados velen por el empleo con protección de la maternidad y el ejercicio de sus licencias, pues es a partir de esto que se garantizan de manera interdependiente otros derechos como el trabajo, la seguridad social y la vida libre de violencia.

Motivación.-

236. En el presente cuerpo recomendatorio, esta Comisión documentó que las autoridades IECOMX, CAPREPOL y PBI, violaron los derechos reproductivos de las **víctimas 1, 2 y 3**, respectivamente, toda vez que perpetraron actos y esquemas de discriminación en su contra, a través de personas servidoras públicas adscritas a

²¹² Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) . Artículo 5.

estas que validaron patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, basados principalmente en prejuicios y estereotipos que en su conjunto configuran violencia contra las mujeres, al dar lugar a injerencias innecesarias a sus derechos reproductivos.

Caso 1

237. En el caso de la **víctima 1**, el IECDMX es claro que el ejercicio de sus derechos reproductivos tuvo una repercusión negativa en su vida personal, familiar y en el trabajo²¹³.

Caso 2

238. Con respecto a la **víctima 2**, la CAPREPOL, a través de sus autoridades, hizo aseveraciones y señalamientos discriminatorios y violentos sobre la decisión de ella para ser madre y ejercer sus derechos laborales para ejercer dicha maternidad²¹⁴.

Caso 3

239. Finalmente, en el caso de la **víctima 3** nunca se le garantizó desde la institución el ejercicio de una maternidad libre de discriminación, coerción o violencia, al grado de cuestionar si era problema del servidor público arreglar sus problemas personales²¹⁵.

240. Las tres autoridades fueron omisas en garantizar la interdependencia del derecho al trabajo y el ejercicio de los derechos reproductivos para cada una de las 3 víctimas del presente instrumento y de manera indirecta con las víctimas indirectas 1, 2, 3 y 4.

VI.4. Derecho a la seguridad jurídica y el principio de legalidad.

241. El derecho a la seguridad jurídica comprende la protección para las personas en contra de actos u omisiones que las afecten, en cualquier esfera de su vida, de manera ilegal, al no estar apegados a las disposiciones normativas vigentes, ni aplicarse bajo un motivo justificado. Asimismo, incluye la precisión de las normas, de

²¹³ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencias 5 y 10.

²¹⁴ Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencia 9.

²¹⁵ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 22 y 29.

manera que el gobernado conozca su contenido con precisión, así como alcance e impacto en su esfera jurídica.²¹⁶

242. En ese sentido, este derecho implica la certeza para que la situación jurídica de las personas no sea afectada fuera de lo que la norma establezca.²¹⁷

243. Esta prerrogativa está fortalecida por el principio de legalidad, como una garantía, misma que comprende que las autoridades sólo podrán realizar aquello para lo cual están facultados por la ley de forma expresa, limitando la discrecionalidad y arbitrariedad de sus actos, para sujetarse al orden jurídico vigente.

244. Cabe destacar que, en cuanto a la fundamentación y motivación, se hace presente una doble posibilidad de violación al derecho a la seguridad jurídica y principio de legalidad ya que se puede presentar la falta o la indebida fundamentación y motivación, situaciones que son diversas por sus efectos

VI.4.1. Falta de fundamentación y motivación en el acto de autoridad

245. Del contenido del artículo 16 de la CPEUM, se advierte que la autoridad debe fundar y motivar sus actuaciones. Se ha precisado que el principio de legalidad, bajo este marco normativo, tiene la función de imponer un sistema de facultades expresas para las autoridades y su ajuste al Estado de Derecho.²¹⁸

246. La primera de estas posibilidades implica que la autoridad no señale los cuerpos normativos en los cuales se funda el acto (y su competencia) lo que constituye una violación formal.

247. Al respecto, la Corte IDH ha determinado que las autoridades en cualquier materia, inclusive laboral y administrativa, tienen límites en sus actuaciones y decisiones, siendo uno de ellos el respeto a los derechos humanos. De ahí la relevancia de que la administración pública esté regulada y no genere actos ilegales, ni arbitrarios.²¹⁹

VI.4.2. Incorrecta fundamentación o motivación en el acto de autoridad.

²¹⁶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), el 16 de diciembre de 1966, artículo 17 y; Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada la Conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos, San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, artículo 11.2.

²¹⁷ SCJN, Segunda Sala, Sentencia de Amparo Directo en Revisión 479/2011, página 31.

²¹⁸ 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, Décima época, *Semanario Judicial de la Federación*, pág. 2239.

²¹⁹ Corte IDH, Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá (Fondo, reparaciones y costas). Sentencia de 2 de febrero de 2001, serie C, núm. 72, párr. 126 y 127.

248. Por su parte, la incorrecta fundamentación y motivación implica que, se señalaron los preceptos normativos, no obstante, los mismos no son aplicables al caso particular, lo que acarrea una violación material.

249. Por lo tanto, en un Estado de Derecho, donde el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica "presiden la actuación de todos los órganos del Estado, en sus respectivas competencias" y sirven de control de la actividad de la autoridad en torno a la esfera jurídica de las personas, de los mismos depende la garantía de otros derechos humanos, como es el caso del derecho a la seguridad social. En este sentido, el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica deben regir la actuación de las autoridades en todo momento, para que, a su vez, el Estado respete y garantice los demás derechos humanos.

250. En cuanto al derecho al trabajo, el derecho a la seguridad jurídica se torna esencial, para garantizar relaciones laborales acorde con la realidad social y para proteger a las personas trabajadoras y sus familias.²²⁰

Motivación.-

251. Esta Comisión, a partir de la investigación realizada en los presentes casos, logró acreditar la violación al derecho a la seguridad jurídica de las **víctimas 1, 2 y 3**, por la falta o inadecuada fundamentación y motivación de la actuación de la autoridad, lo que dio lugar a que las víctimas se encontrarán en una situación de incertidumbre respecto a las labores que desempeñarían e incluso en el ejercicio de su maternidad. Tal como se señala en los siguientes párrafos:

Caso 1

252. En el caso de la **víctima 1**, esta Comisión acreditó que no fue notificada por la autoridad de las razones por la que sería relegada de sus tareas y asignada a otros trabajos, por parte de su superior jerárquico, siendo que se enterara de las razones planteadas a partir de informes rendidos por éste para otras autoridades internas del IECDMX²²¹.

Caso 2

²²⁰ Pérez Cázares, Martín Eduardo, *La protección socio jurídica laboral de los policías en México*, Revista jurídica jalisciense, núm. 43, 44 y 45, págs. 123 a 148.

²²¹ Caso 1, Anexo 1, Víctima 1, Evidencias 1, 3 y 5.

253. En el caso de la **víctima 2**, tal como se desprende de los hechos narrados, personal adscrito a la autoridad responsable fue omiso de informar de manera clara y por escrito las razones por las que se le negaría la solicitud de permiso retribuido. Aunado a lo anterior, el hecho de que fuera cesada de su cargo sin haberse iniciado el procedimiento correspondiente y posteriormente por decisión jurisdiccional se decidiera su reincorporación²²².

Caso 3

254. En el caso 3, se tiene acreditado que la autoridad vulneró el derecho a la seguridad jurídica al realizar una supuesta fundamentación y motivación para justificar la negativa de autorizarle la licencia solicitada con motivo del ejercicio de su maternidad, a partir de la determinación realizada por la Oficialía Mayor de la Ciudad de México a través de un Memorándum y una interpretación bastante restrictiva de la norma constitucional federal, misma que fue evaluada en sede jurisdiccional concluyéndose la falta de fundamentación y motivación del acto "" [...] pues aun cuando expuso que la negativa mencionada tenía sustento en un diverso oficio y en un memorándum, ello resulta insuficiente porque no estableció los preceptos legales concretos que sirvieron de base para no autorizar a la promovente del amparo la licencia especial por maternidad denominada "permiso retribuido"²²³.

VII. Posicionamiento de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México sobre la violación de derechos humanos

255. La CDHCM reprueba la violencia de género por ser un fenómeno grave que limita a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, les impide el goce de un nivel de vida digno y perpetúa estereotipos sobre su rol en la sociedad.

256. Por lo tanto, este Organismo local trabaja para que la violencia en contra de este grupo de atención prioritaria no pase desapercibida, con el compromiso de vigilar y alertar cuando la misma se presenta en cualquier ámbito en que tenga lugar, a fin de abonar a su erradicación.

257. En específico, en este cuerpo recomendatorio se tiene acreditada a partir de la investigación realizada la violencia institucional y laboral perpetrada en contra de mujeres trabajadoras al servicio del Estado. Situación que desde 1995 se ha advertido, ya que, desde ese año a la fecha de la emisión de esta Recomendación, la CDHCM ha publicado cuatro instrumentos sobre violencia laboral e institucional en contra de mujeres, siendo el más reciente el del año 2019.

²²² Caso 2, Anexo 2, Víctima 2, Evidencias 1, 3, 4, 5 y 10.

²²³ Caso 3, Anexo 3, Víctima 3, Evidencias 16 y 17.

258. Nuevamente, mediante esta Recomendación se rechaza y condena públicamente la violencia institucional y laboral perpetrada en contra de mujeres, al ser un escenario estructural promovido por autoridades o con aquiescencia de las mismas, y por afectar su participación en el ámbito económico, mermando su desarrollo integral, esto es, personal, patrimonial y profesional, situación que además impacta en el núcleo familiar. Asimismo, esta Comisión hace patente la necesidad de adoptar políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de sus derechos laborales, que desde una perspectiva de conciliación y corresponsabilidad, les permitan cumplir con sus responsabilidades familiares y les garantice un ambiente laboral libre de violencia.
259. Los casos presentados dan cuenta de la grave situación de mujeres trabajadoras, a quienes, ante la ausencia de políticas públicas eficaces, se les vulneraron los derechos que nuestro ordenamiento jurídico les reconoce en una etapa esencial y personalísima de su vida: el ejercicio elegido de la maternidad; misma que incluso les fue recriminada, penalizada y cuestionada, ya que de menara directa o indirecta, las acciones de las autoridades responsables condujeron a la pérdida de su fuente de ingresos y al menoscabo en el goce de diversos derechos de las víctimas y sus familias.
260. Los hechos constatados por este Organismo Protector de Derechos Humanos, resultan más alarmantes al ser violaciones ejecutadas directamente por personas servidoras públicas adscritas a dependencias e instituciones públicas del gobierno de la Ciudad de México, reflejando el poco avance que en ciertos escenarios públicos persiste, en relación a la garantía y respeto de los derechos humanos de las mujeres en el contexto laboral.
261. En consecuencia, la investigación realizada por esta Comisión evidenció que, a pesar del avance normativo y de política pública para reconocer derechos laborales de las mujeres, en específico para el caso de maternidad, el disfrute de los mismos no es una realidad, pues en lo cotidiano no se respetan, ni garantizan, lo que demuestra que no se trata de casos aislados, pues los hechos reflejan que la discriminación y violencia contra las mujeres constituyen conductas sistemáticas cometidas en agravio de las trabajadoras de la Ciudad de México, que pretenden justificarse basadas en argumentos administrativos, presupuestales y sin enfoque de derechos humanos ni perspectiva de género.
262. Es lamentable que la participación de las mujeres en el ámbito laboral y el reconocimiento y ejercicio de sus derechos se obstaculice por los estereotipos que permean aún en la administración pública, y que se encuentren inmersos a nivel

institucional perjudicando el desarrollo de mujeres no sólo en el ámbito económico y laboral, sino también personal y familiar.

263. A la CDHCM le preocupa que instituciones como el IECMDX, la CAPREPOL y la PBI, antepongan argumentos que no guardan armonía con el marco de protección avalado por la CPEUM, la CPCDMX y los tratados internacionales, para obviar las obligaciones que tienen frente a los derechos laborales y de seguridad social de las mujeres y, por lo tanto, las afecten en el desarrollo digno de su embarazo, la crianza y salud de sus hijas e hijos.
264. Asimismo, este Organismo Público Autónomo reitera su preocupación ante el esquema de contratación y de percepciones salariales que opera en cuerpos policiales de la Ciudad de México, mismos buscan no reconocer una relación laboral, otorgándole únicamente un carácter administrativo y que menoscaban el respeto y garantía de los derechos laborales de las mujeres que las conforman, tal como lo señaló en el año 2016 esta Comisión.
265. Estas circunstancias deben superarse no sólo formalmente, esto es, en norma, sino también en lo material, situación que se logrará con un genuino compromiso de las personas servidoras públicas en el cumplimiento de sus obligaciones, para aplicar las leyes y políticas públicas en favor de las mujeres.
266. Esta CDHCM ha evidenciado que, a Berenice, María del Carmen y Mónica se les violaron sus derechos a una vida libre de violencia, laborales y de seguridad social, que les impidieron gozar de licencias especiales de maternidad, tiempo de descanso para lactancia, y el reconocimiento y aplicación de la cobertura de seguridad social.
267. Tales violaciones trajeron como consecuencia la discriminación de las víctimas como mujeres en el goce de sus derechos, perpetrando estereotipos y violencia en su contra, que afectó también a su familia, es específico, a hijas e hijos recién nacidos.
268. Por lo tanto, esta Recomendación resulta un exhorto a las autoridades capitalinas para que observen las obligaciones que emanan de la CPEUM, CPCDMX, los tratados internacionales y leyes, en materia de derechos de las mujeres, laborales y seguridad social y trabajen para erradicar progresivamente la violencia institucional y laboral perpetrada en contra de mujeres.
269. Resulta imperioso terminar con la brecha existente entre el escenario formal de reconocimiento de derechos humanos de las mujeres y la realidad latente en los esquemas laborales de las instituciones dependientes del gobierno de la Ciudad de México y los Organismo Públicos Autónomos.

VIII. Estándares para la reparación integral del daño.

270. El derecho de las víctimas de violaciones de derechos humanos a ser destinatarias de reparación encuentra sustento en la obligación que asumen los Estados de respetar, asegurar que se respeten y aplicar las normas internacionales de derechos humanos cuando ratifican los principales instrumentos universales y regionales en la materia²²⁴.

271. En ese sentido, en un Estado democrático de Derecho, todas las personas deben tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozarán de la posibilidad de reclamar que el responsable de esa afectación asuma sus consecuencias. Asimismo, el Estado, como garante de esos derechos, deberá asumir la obligación de resarcir los daños que sus agentes provoquen a una persona.

272. En el ámbito universal, el deber del Estado de reparar por violaciones a derechos humanos se encuentra contemplado en los *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*²²⁵, que establecen en su numeral 15:

"Una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las violaciones graves del derecho internacional humanitario. La reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido".

273. En virtud de lo anterior, se reconoce que las víctimas tienen derecho a que el Estado adopte medidas integrales de reparación de los daños causados y ejecute medidas que garanticen la no repetición de los hechos que motivaron la violación.

274. Por su parte, el Relator de Naciones Unidas sobre la Promoción de la Verdad, la Justicia, la Reparación y las Garantías de No Repetición, ha precisado que las medidas "deben ser holísticas y prestar una atención integrada a los procesos, las indemnizaciones, la búsqueda de la verdad, la reforma institucional, la investigación de antecedentes y las destituciones o a una combinación adecuada de los elementos

²²⁴ Gómez Isa, Felipe, "El derecho de las víctimas a la reparación por violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos", en *El Otro Derecho*, No. 37 (2007). Bogotá: ILSA, 2007.

²²⁵ ONU, A/RES/60/147, *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, 21 de marzo de 2006.

anteriores.²²⁶ Por lo tanto, apunta que la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición, constituyen "una serie de áreas de acción interrelacionadas que pueden reforzarse mutuamente en el proceso de subsanar las secuelas del abuso y la vulneración masivos de los derechos humanos", para dar efecto a las normas de derechos humanos que han sido manifiestamente violadas, y lograr la consecución de la justicia, ofrecer reconocimiento a las víctimas, así como reforzar el estado de derecho²²⁷.

275. Por lo que hace al sistema regional, la CADH establece esta obligación en su artículo 63.1, que señala que se garantizará a la persona lesionada en el goce de su derecho conculcado y se repararán las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos.

276. Al respecto, la Corte IDH ha establecido que la obligación de reparar:

"Refleja una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre la responsabilidad de los Estados. De esta manera, al producirse un hecho ilícito imputable a un Estado, surge de inmediato la responsabilidad internacional de éste por la violación de la norma internacional de que se trata, con el consecuente deber de reparación y de hacer cesar las consecuencias de la violación".²²⁸

277. En cuanto al alcance y contenido de las reparaciones, la Corte IDH ha precisado que éstas "consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza [...] depende del daño ocasionado [...]"²²⁹ ya que "la reparación es el término genérico que comprende las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido (*restitutio in integrum*, indemnización, satisfacción, garantías de no repetición, entre otras)".²³⁰

278. De tal manera que la Corte IDH ha desarrollado un amplio catálogo de medidas, vinculadas con un concepto integral de reparación del daño²³¹:

²²⁶ ONU, Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/21/46, *Informe del Relator Especial sobre la Promoción de la Verdad, la Justicia, la Reparación y las Garantías de No Repetición*, 9 de agosto de 2012, párr. 20.

²²⁷ *Ibidem*, párr. 21.

²²⁸ Corte IDH, *Caso Acevedo Jaramillo y otros vs. Perú*, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 7 de Febrero de 2006, Serie C, No. 144, párr. 295.

²²⁹ Corte IDH, *Caso Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay*, Sentencia 17 de Junio de 2005, Serie C, No. 125, párr. 193.

²³⁰ Corte IDH, *Caso Loayza Tamayo vs. Perú*, Reparaciones, Sentencia del 27 de noviembre de 1998, Serie C, No. 42, párr. 85.

²³¹ Nash Rojas, Claudio, *Las Reparaciones ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1988-2007)*, Universidad de Chile, Segunda Edición, Chile, 2009, p. 39.

Los modos específicos de reparar varían según la lesión producida: podrá consistir en la *restitutio in integrum* de los derechos afectados, en un tratamiento médico para recuperar la salud física de la persona lesionada, en la obligación del Estado de anular ciertas medidas administrativas, en la devolución de la honra o la dignidad que fueron ilegítimamente quitadas, en el pago de una indemnización, etc (...). La reparación puede tener también el carácter de medidas tendientes a evitar la repetición de los hechos lesivos²³².

279. A nivel nacional, el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala, entre otras cosas, la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, por lo que, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

280. En términos de lo dispuesto en dicho artículo constitucional, la Ley General de Víctimas (Ley General) establece que las personas víctimas tienen, entre otros, el derecho a ser reparadas de manera integral, adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva, por el daño o menoscabo que han sufrido en sus derechos como consecuencia de violaciones a derechos humanos y por los daños que esas violaciones les causaron²³³.

281. En ese sentido, la Ley General prevé que una reparación integral puede comprender medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica; asimismo, que cada una de esas medidas será implementada a favor de la víctima, teniendo en cuenta la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante²³⁴.

282. A nivel local, el derecho a la reparación integral por violaciones a derechos humanos se encuentra establecido en la Constitución Política de la Ciudad de México²³⁵, la cual, entre otras cosas, estipula que las autoridades adoptarán las medidas necesarias para la atención integral de las víctimas, en los términos de la legislación aplicable. Particularmente, en el apartado C del artículo 5 y el apartado J del artículo 11 de la CPCM, se protege el derecho a la reparación integral por violaciones a

²³² Corte IDH, *Caso Garrido y Baigorria Vs. Argentina*. Reparaciones, Sentencia de 27 de agosto de 1998. Serie C No. 91, párr. 41.

²³³ Ley General de Víctimas, art. 7, fracción II.

²³⁴ Ley General de Víctimas, art. 1, cuarto párrafo.

²³⁵ Constitución Política de la Ciudad de México, artículo 5, apartado C, y artículo 11, apartado J.

derechos humanos, los derechos de las víctimas y los derechos a la memoria, a la verdad y a la justicia.

283. La Ley de Víctimas para la Ciudad de México (Ley de Víctimas) establece en sus artículos 56 al 77 las medidas de reparación integral del daño, que pueden ser: restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y prevención para la no repetición.

Estipula que para el acceso de las víctimas a las medidas de reparación integral, es necesaria su inscripción al Registro de Víctimas de la Ciudad de México y la elaboración de un plan de reparación integral.

284. Para el acceso de las víctimas reconocidas en Recomendaciones emitidas por la CDHCM a las medidas de reparación integral, esta Comisión remitirá los textos de los instrumentos recomendatorios a la Comisión Ejecutiva de Atención Víctimas de la Ciudad de México (CEAVI) para que se considere su inscripción en el referido Registro de Víctimas de la Ciudad de México²³⁶; todo ello en los términos establecidos por el artículo 148 y 149 de la Ley de Víctimas, así como 71 y 77 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Posterior a la determinación que realice la CEAVI, el plan de reparación integral para las víctimas inscritas al registro, será generado por esa Comisión Ejecutiva y ejecutado por la autoridad responsable, con cargo a su presupuesto²³⁷. Dicho plan se establecerá de acuerdo con los parámetros contenidos en los conceptos de daño material o daño emergente y daño inmaterial²³⁸.

285. Ahora bien, el artículo 147 de la Ley de Víctimas, establece que toda autoridad que tenga contacto con la víctima estará obligada a recibir su declaración y la hará constar en el *formato único de declaración*; por tanto, dicha obligación es extensiva a las autoridades responsables de violaciones a derechos humanos acreditadas en Recomendaciones, como lo es en los casos que acreditan la presente Recomendación, el Instituto Electoral, la Caja de Previsión de la Policía Preventiva y la Policía Bancaria e Industrial, todas de la Ciudad de México.

En ese sentido, esta Comisión remitirá a las citadas autoridades los datos de contacto de las víctimas que así lo autoricen, a efecto de que proceda a requisitar

²³⁶ Reglamento de la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, artículo 28, fracción I.

²³⁷ Ley de Víctimas para la Ciudad de México, art. 61, fracción VIII; artículos 28, 37 y 38 del Reglamento de la Ley de Víctimas para la Ciudad de México.

²³⁸ Ley de Víctimas para la Ciudad de México, artículos 56 y 57; así como artículos 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42 y 43 de su Reglamento.

dicho formato y, sólo en los casos en los que las víctimas manifiesten de manera expresa su negativa a que se trasmitan sus datos personales a las mencionadas autoridades responsables, este Organismo procederá a recabar el citado formato.

VIII.1. Modalidades de reparación del daño por violación a los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

286. El Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW, por sus siglas en inglés), en su Recomendación General número 35 señala que, a la luz del derecho internacional, el Estado parte es responsable por cualquier acción u omisión de funcionarios en el poder ejecutivo, legislativo y judicial, así como de los órganos correspondientes que pudieran incurrir en actos constitutivos de violencia de género.²³⁹
287. Es así, que el Estado está obligado a actuar a través de disposiciones jurídicas, códigos de conducta, investigación adecuada, sanciones legales, enjuiciamiento y concesión de reparación, en todos los casos de violencia contra la mujer. El hecho de que el Estado no adopte las medidas pertinentes para prevenirlos, constituye un permiso tácito a continuar los actos de violencia por razón de género contra la mujer, y tales fallas u omisiones, son consideradas violaciones de derechos humanos.²⁴⁰
288. Por otro lado, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Para" establece que dentro de los deberes de los Estados se encuentra actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer²⁴¹; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos²⁴² y establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.²⁴³

²³⁹ ONU, Comité CEDAW, Recomendación general N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por lo que se actualiza la Recomendación general N°19, 28 de julio de 2017, párr. 22 - 23.

²⁴⁰ *Ibidem*, párr. 24

²⁴¹ Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención de Belem Do Para", art. 7, inciso b.

²⁴² *Ibidem*, inciso f.

²⁴³ *Ibidem*, inciso g.

289. Ahora bien, en materia de reparación del daño, es indispensable considerar que las violaciones a los derechos humanos afectan de manera diferente a la población según las diversas posiciones sociales ocupadas y los distintos roles de género desempeñados.²⁴⁴ En ese contexto, la Corte IDH, a través de diversas sentencias, ha determinado que los Estados deben adoptar medidas, a partir de las particularidades de las violaciones de derechos humanos de mujeres, entre ellas, el reconocimiento del contexto de violencia y discriminación estructural que viven las mujeres, acciones tendentes a su redignificación, apoyos, rehabilitación, investigación de responsabilidades, entre otras, desde una perspectiva de género y con participación de profesionales capacitados en atención a víctimas de discriminación y violencia de género²⁴⁵.

290. Por su parte, la SCJN ha enfatizado que "la especial obligación de prevenir, investigar y, en su caso, sancionar la violencia contra las mujeres, así como el derecho correlativo de éstas y sus familiares de que, entre otras, la investigación se lleve a cabo con perspectiva de género y con especial diligencia, sitúa a la dignidad de las mujeres más allá de los meros efectos restitutivos y articula un entendimiento de dignidad que es fundamentalmente transformativo y sustantivo. En ese entendido, la obligación de reparar [...] cuando se ha concluido que existe una violación a los derechos humanos de éstas es una de las fases imprescindibles en el acceso a la justicia."²⁴⁶

VIII.2. Modalidades de reparación incluidas en la presente Recomendación.

291. Con base en lo anterior y considerando que en la presente investigación este Organismo acreditó la comisión de violaciones a derechos humanos de las víctimas directas 1, 2 y 3, se considera que, sin detrimento de lo que establece la Ley de Víctimas de la Ciudad de México, en su artículo 4 fracción V y último párrafo, el Instituto Electoral, la Caja de Previsión de la Policía Preventiva y la Policía Bancaria e Industrial, todas de la Ciudad de México, deberán realizar las acciones necesarias y suficientes para la incorporación de las mencionadas víctimas y de las víctimas indirectas 1, 2, 3 y 4 al Registro de Víctimas de la Ciudad de México, así como para

²⁴⁴ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Reparaciones con perspectiva de género. 2009. P. 37.

²⁴⁵ Ver Corte IDH. Caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de noviembre de 2015. Caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009.

²⁴⁶ SCJN, Amparo en revisión 554/2013 (derivado de la solicitud de ejercicio de la facultad de atracción 56/2013, quejosa: Irineá Buendía Cortez (madre de Mariana Lima Buendía), Primera Sala, Sentencia de 25 de marzo de 2015, párr. 222.

que se implemente a su favor medidas de atención integral, que de conformidad con la Ley General, la Ley de Víctimas y los estándares internacionales, pueden ser:

VIII.2.2. Medida de restitución.

292. La restitución, como una de las medidas de reparación, siempre que sea posible, ha de devolver a la víctima a la situación anterior a la violación manifiesta de las normas internacionales de derechos humanos. De acuerdo con el artículo 59 de la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, la restitución comprende acciones como el restablecimiento de la libertad, los derechos jurídicos, relacionados con los bienes y propiedades; la identidad; la vida en sociedad y unidad familiar; la ciudadanía y derechos políticos; el regreso digno y seguro al lugar de origen o residencia; reintegración a la vida laboral; entre otras.

293. En el presente instrumento, han sido documentadas transgresiones a los derechos laborales de las víctimas 1 y 2, que han redundado en resoluciones de instancias jurisdiccionales a favor de dichas víctimas, que se encuentran pendientes de cumplimiento. Respecto de la víctima 3, se tiene por acreditado en esta Recomendación, la falta de certeza sobre su situación laboral. En ese sentido, se considera que las autoridades recomendadas deben realizar las acciones necesarias y suficientes para solventar lo anteriormente descrito.

VIII.2.1. Medida de compensación y rehabilitación.

294. La indemnización es reconocida como una medida compensatoria por: el daño material, entendido como las "consecuencias patrimoniales de la comisión del hecho victimizante, que hayan sido declaradas, así como la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso"²⁴⁷; así como, por el daño inmaterial, es decir, "las afectaciones de carácter psicológico y emocional causadas a la víctima directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia"²⁴⁸.

295. Esta medida buscar resarcir los perjuicios derivados de las violaciones a derechos humanos susceptibles de ser cuantificables (daño material), incluyendo los daños físicos y mentales, pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante, pérdida de

²⁴⁷ Ley de Víctimas para la Ciudad de México, art. 57, segundo párr.

²⁴⁸ Ley de Víctimas para la Ciudad de México, art. 57, sexto párr.

oportunidades, gastos incurridos para contar con asistencia jurídica y atención médica; así como el daño inmaterial ocasionado que se traduce en sufrimientos aflicciones ocasionados a las víctimas y la afectación al proyecto de vida²⁴⁹.

296. En ese sentido, la indemnización contempla el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral sufrido por las personas agraviadas,²⁵⁰ y no puede implicar ni un empobrecimiento ni un enriquecimiento para la víctima o sus sucesores.²⁵¹ La indemnización debe 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, 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.²⁵²

297. Por otro lado, las medidas de rehabilitación son aquellas destinadas a que la víctima recupere su "salud psicofísica, la continuidad de su proyecto de vida, y su reintegración a la sociedad"²⁵³, y que se reduzcan los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, derivados de las violaciones a derechos humanos establecidas²⁵⁴.

298. Lo anterior, a través de medidas dirigidas a brindar atención médica especializada incluyendo prótesis adecuadas al proyecto de vida de la víctima directa, psicológica, jurídica y social²⁵⁵ idóneas, que permitan el restablecimiento de la dignidad y la reputación de las víctimas, así como el acceso a los servicios jurídicos y sociales que requieran.

299. Las medidas de atención deberán ser brindadas a las víctimas de forma gratuita e inmediata, incluyendo la provisión de medicamentos, prótesis idóneas y los gastos

²⁴⁹ Ley de Víctimas para la Ciudad de México, art. 61.

²⁵⁰ Corte IDH, *Caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras*, Op. cit., párr. 38.

²⁵¹ Corte IDH, *Caso Ticona Estrada y otros vs. Bolivia. Fondo, Reparaciones y Costas*, Sentencia de 27 de noviembre de 2008, Serie C, No. 191, párr. 134; *Caso Masacre de las dos Erres vs. Guatemala. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*, 24 de noviembre de 2009, Serie C, No. 211.

²⁵² ONU, A/RES/60/147, op.cit. nota 370, párr. 20.

²⁵³ Ley de Víctimas para la Ciudad de México, art. 60.

²⁵⁴ Corte IDH, *Caso Furlan y familiares vs. Argentina*, Op. cit., párrafos. 282, 283 y 284.

²⁵⁵ ONU, A/RES/60/147, *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*, 21 de marzo de 2006, Nueva York, Estados Unidos, Principio. 21.

directamente relacionados y que sean estrictamente necesarios²⁵⁶, atendiendo a las especificidades del proyecto de vida que se vio truncado de la víctima directa, previo consentimiento informado, y en los centros más cercanos a sus lugares de residencia, por el tiempo que sea necesario.

300. En la presente Recomendación, personal de la Dirección de Atención Psicosocial de esta Comisión, elaboró valoraciones de impacto psicosocial a las víctimas directas 1, 2 y 3; a partir de lo detectado en tales instrumentos, se considera procedente que se les otorgue, según corresponda, y de conformidad con lo que establece la multimencionada Ley de Víctimas para la Ciudad de México, medidas de compensación por daño material e inmaterial, por las afectaciones físicas y/o psicológicas causadas por la violación a sus derechos humanos al trabajo, a la seguridad social y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por parte del Instituto Electoral, la Caja de Previsión de la Policía Preventiva y la Policía Bancaria e Industrial, todas de la Ciudad de México. En ese mismo tenor, se estima pertinente, que las víctimas directas 1, 2 y 3, así como indirectas 1, 2, 3 y 4, reciban medidas de rehabilitación.

VIII.2.3 Garantías de no repetición

301. Estas medidas han de contribuir a la prevención, a fin de que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan. Por lo tanto, deben tener una vocación transformadora²⁵⁷, ser correctivas y tener un impacto para disminuir o desaparecer las consecuencias de las violaciones en la vida de las personas y en la sociedad.

302. En ese sentido, deben incluir medidas relacionadas con: "el ejercicio de un control efectivo de las dependencias e instituciones de seguridad pública; la garantía de que los procedimientos penales y administrativos [...] [se ajusten] al debido proceso; [...] La educación, prioritaria y permanente, de todos los sectores de la sociedad en materia de derechos humanos; en específico, la capacitación de las personas servidoras públicas encargadas de hacer cumplir la ley, así como integrantes de las dependencias e instituciones de seguridad pública; [...] La promoción de la observancia de los códigos de conducta y normas éticas, en particular, los definidos en tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado Mexicano sea parte, por las personas servidoras públicas, especialmente las pertenecientes a dependencias e instituciones de seguridad pública y centros penitenciarios, y en general al personal de medios de información, servicios médicos,

²⁵⁶ Corte IDH, *Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México*, Op. cit., párr. 252.

²⁵⁷ *Ibidem*, párr. 450.

psicológicos y sociales, [...] [...] La revisión y, en su caso, reforma de las normas generales con el fin de evitar que su interpretación y aplicación contribuya a la violación de derechos humanos contenidos en las normas locales o en los Tratados Internacionales [...]”²⁵⁸.

IX. Recomendación

De conformidad con los más altos estándares internacionales, así como con lo establecido por la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para la Ciudad de México, y tomando como referencia el Apartado VIII. *Estándares para la reparación integral del daño* de la presente Recomendación, las autoridades recomendadas adoptarán las siguientes medidas, desde un enfoque de progresividad y derechos humanos:

A. MEDIDAS DE COMPENSACIÓN Y REHABILITACIÓN.

A.1. INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

PRIMERO. En un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 120 días naturales después de aceptar la Recomendación, realizará las acciones necesarias dentro de su competencia -incluida la realización de entrevistas a las víctimas y el llenado del Formato Único de Declaración (FUD)- para impulsar la inscripción de la víctima directa 1 y de la víctima indirecta 1 al Registro de Víctimas de la Ciudad de México y la aprobación de los planes de reparación integral que procedan, por parte de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Ciudad de México.

SEGUNDO. En un plazo no mayor a los 365 días naturales posteriores a que la CEAVI genere los Planes de Reparación Integral que procedan, para las víctimas en la presente Recomendación, ejecutará todas las medidas contenidas en los mismos, bajo los principios de máxima protección, debida diligencia y no victimización secundaria.

A.2. CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

TERCERO. En un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 120 días naturales después de aceptar la Recomendación, realizará las acciones necesarias dentro de su competencia -incluida la realización de entrevistas a las víctimas y el llenado del Formato Único de Declaración (FUD)- para impulsar la inscripción de la víctima directa 2 y de la víctima indirecta 2 al Registro de Víctimas de la Ciudad de México y la aprobación de los planes de reparación integral que procedan, por parte de la Comisión

²⁵⁸ Ley de Víctimas de la Ciudad de México, art. 74

Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Ciudad de México.

CUARTO. En un plazo no mayor a los 365 días naturales posteriores a que la CEAVI genere los Planes de Reparación Integral que procedan, para las víctimas en la presente Recomendación, ejecutará todas las medidas contenidas en los mismos, bajo los principios de máxima protección, debida diligencia y no victimización secundaria.

A.3. POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL.

QUINTO. En un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 120 días naturales después de aceptar la Recomendación, realizará las acciones necesarias dentro de su competencia -incluida la realización de entrevistas a las víctimas y el llenado del Formato Único de Declaración (FUD)- para impulsar la inscripción de la víctima directa 3 y de las víctimas indirectas 3 y 4 al Registro de Víctimas de la Ciudad de México y la aprobación de los planes de reparación integral que procedan, por parte de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Ciudad de México.

SEXTO. En un plazo no mayor a los 365 días naturales posteriores a que la CEAVI genere los Planes de Reparación Integral que procedan, para las víctimas en la presente Recomendación, ejecutará todas las medidas contenidas en los mismos, bajo los principios de máxima protección, debida diligencia y no victimización secundaria.

B. DERECHO A LA VERDAD Y A LA JUSTICIA.

B.1. INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

SÉPTIMO. En un plazo que no exceda los 180 días naturales después de aceptar la Recomendación, realizará lo siguiente:

- a) Informará, de ser el caso, los procedimientos administrativos que se hubieren iniciado en contra de personas servidoras públicas, por los hechos documentados en el presente instrumento.
- b) Dará vista a las autoridades revisoras competentes, de los casos en los que aún no se haya iniciado la investigación correspondiente, o incluso, de aquellos que, por omisiones, se hayan prescrito.
- c) Aportará el contenido de la presente Recomendación a las autoridades que estén integrando las investigaciones.

B.2. CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

OCTAVO. En un plazo que no exceda los 180 días naturales después de aceptar la

Recomendación, realizará lo siguiente:

- a) Informará, de ser el caso, los procedimientos administrativos que se hubieren iniciado en contra de personas servidoras públicas, por los hechos documentados en el presente instrumento.
- b) Dará vista a las autoridades revisoras competentes, de los casos en los que aún no se haya iniciado la investigación correspondiente, o incluso, de aquellos que, por omisiones, se hayan prescrito.
- c) Aportará el contenido de la presente Recomendación a las autoridades que estén integrando las investigaciones.

B.3. POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL

NOVENO. En un plazo que no exceda los 180 días naturales después de aceptar la Recomendación, realizará lo siguiente:

- a) Informará, de ser el caso, los procedimientos administrativos que se hubieren iniciado en contra de personas servidoras públicas, por los hechos documentados en el presente instrumento.
- b) Dará vista a las autoridades revisoras competentes, de los casos en los que aún no se haya iniciado la investigación correspondiente, o incluso, de aquellos que, por omisiones, se hayan prescrito.
- c) Aportará el contenido de la presente Recomendación a las autoridades que estén integrando las investigaciones.

C. GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN.

C.1. INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

DÉCIMO. En un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 365 días naturales después de aceptar la Recomendación, diseñará y pondrá en marcha, una Política Institucional que considere:

- a) Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con énfasis en los temas del ejercicio de la maternidad y los permisos no retribuidos.
- b) El impulso de una cultura laboral libre de violencia y discriminación.
- c) La ejecución de campañas de información y sensibilización sobre los derechos laborales de las mujeres, los procedimientos para ejercerlos y la importancia de no culpabilizar a las mujeres que pretendan gozar de permisos o licencias por maternidad.

Para el diseño de dicha política pública, se deberá contar con la participación de personas o instituciones expertas o competentes en el tema y deberá ser presentada en el marco del Día Naranja, que se conmemora los días 25 de cada mes, para generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

C.2. CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

DÉCIMO PRIMERO. En un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 365 días naturales después de aceptar la Recomendación, diseñará y pondrá en marcha, una Política Institucional que considere:

- a) Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con énfasis en los temas del ejercicio de la maternidad y los permisos no retribuidos.
- b) El impulso de una cultura laboral libre de violencia y discriminación.
- c) La ejecución de campañas de información y sensibilización sobre los derechos laborales de las mujeres, los procedimientos para ejercerlos y la importancia de no culpabilizar a las mujeres que pretendan gozar de permisos o licencias por maternidad.

Para el diseño de dicha política pública, se deberá contar con la participación de personas o instituciones expertas o competentes en el tema y deberá ser presentada en el marco del Día Naranja, que se conmemora los días 25 de cada mes, para generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

C.3. POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL.

DÉCIMO SEGUNDO. En un plazo que inicie a los 30 días naturales y culmine a los 365 días naturales después de aceptar la Recomendación, diseñará y pondrá en marcha, una Política Institucional que considere:

- a) Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con énfasis en los temas del ejercicio de la maternidad y los permisos no retribuidos.
- b) El impulso de una cultura laboral libre de violencia y discriminación.
- c) La ejecución de campañas de información y sensibilización sobre los derechos laborales de las mujeres, los procedimientos para ejercerlos y la importancia de no culpabilizar a las mujeres que pretendan gozar de permisos o licencias por maternidad.

Para el diseño de dicha política pública, se deberá contar con la participación de personas o instituciones expertas o competentes en el tema y deberá ser presentada en el marco del Día Naranja, que se conmemora los días 25 de cada mes, para generar

conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

Así lo determina y firma,


**La Presidenta de la Comisión de Derechos
Humanos de la Ciudad de México.**

C.c.p. Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

C.c.p. Dip. Víctor Hugo Lobo Román, Presidente de la Junta de Coordinación Política del Congreso de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

C.c.p. Dip. Margarita Saldaña Hernández, Presidenta de la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México. Para su conocimiento.

C.c.p. Dip. Marco Antonio Temístocles Villanueva Ramos, Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México. Para su conocimiento

