

ASUNTO: Se presenta Informe pormenorizado.

FECHA: 14 de marzo de 2025

EXPEDIENTE: CDHEC/1/2025/051/Q

14/03/25
15:51 PM
Fernando García
Jefe de Sala
367

Magistrada Presidenta del Tribunal Electoral del Estado de Coahuila de Zaragoza¹, en uso de las facultades que me confiere el inciso a), numeral 1 del artículo 435 del Código Electoral del Estado de Coahuila, en relación con el artículo 26, segundo párrafo del Reglamento Interior de este órgano jurisdiccional, **en mi carácter de Representante legal del demandado** Tribunal Electoral del Estado de Coahuila de Zaragoza; señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el ubicado en el Blvd. Eulalio Gutiérrez Treviño #551, Col. Cruz del Aire, C.P. 25296, de esta ciudad y autorizando a [] para oír recibir notificaciones, respetuosamente comparezco y expongo:

Con fundamento en los artículos 108 y 109 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos para el Estado de Coahuila de Zaragoza, **rindo el presente informe pormenorizado en tiempo y forma para contestar los hechos atribuidos**, en atención al oficio PVR-414/2025, dentro del expediente CDHEC/1/2025/051/Q; en virtud de que la Prórroga de **08 días naturales** para dar respuesta a la queja vence el **15 de marzo de 2025**, mismo que se desarrolla bajo los apartados siguientes.

I. IMPROCEDENCIA

Al respecto cabe señalar que, de conformidad con el artículo 19 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza, *"la Comisión tiene competencia en todo el territorio del Estado, y conocerá de oficio o a petición de parte, de las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público."*

Para precisar lo anterior, resulta importante resaltar la clasificación que la teoría general del derecho ha establecido sobre las relaciones jurídicas, **distinguiendo las relaciones de supra - subordinación de las denominadas relaciones de coordinación**. En ese entendido, se establece que las relaciones de **supra-subordinación**, son las que se entablan entre gobernantes y gobernados, por actuar los primeros en un plano superior a los segundos, en beneficio del orden público y del interés social, mismas que se regulan por el derecho público que también establece los procedimientos para ventilar los conflictos que se susciten por la actuación de los órganos del Estado.

Por otro lado, las relaciones de **coordinación** son aquellas que se establecen entre sujetos que actúan en un mismo plano de igualdad, es decir, **entre trabajadores que no ejercen jerarquía o subordinación entre sí**; en este tipo de relaciones, las diferencias que pudieran surgir

¹ En adelante TECZ.

deben resolverse a través de mecanismos institucionales y normativos, con el propósito de garantizar un entorno laboral armónico y evitar que las partes pretendan hacerse justicia por sí mismas.

Para ello, existen procedimientos específicos dentro del marco normativo aplicable que permiten dirimir conflictos de manera objetiva y conforme al debido proceso, asegurando que las diferencias laborales sean resueltas sin afectar los derechos ni la integridad de las personas involucradas.

La nota distintiva de las relaciones de coordinación es que las partes involucradas deben acudir al área correspondiente de Contraloría Interna o a los tribunales ordinarios para que coactivamente se impongan las consecuencias jurídicas establecidas por ellas o contempladas por la ley, estando ambas en el mismo nivel señalando como tal en su calidad de trabajadores de un organismo, existiendo una bilateralidad en el funcionamiento de estas relaciones.

En ese sentido, resulta evidente que el asunto planteado es de carácter laboral y, por lo tanto, se trata de una relación de coordinación de índole obrero-patronal, es decir que, si bien es cierto, los hechos materia de queja son atribuidos a autoridades, estos actos **no resultan ser actos u omisiones de carácter administrativo que actualicen la competencia del Organismo Protector de los Derechos Humanos**, para conocer de los mismos conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza, toda vez que evidentemente emanan de una relación entre trabajador-trabajador o trabajador y patrón.

Por esa razón se hace valer la incompetencia de ese organismo autónomo, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 195, numeral 8, de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, del que se desprende que la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila² carece de competencia para conocer de la presente queja, en virtud de que la materia del asunto es de naturaleza laboral, lo que se encuentra expresamente excluido de su ámbito de actuación.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, se constituirá conforme a lo siguiente:

8. Conocerá de quejas en contra de actos u omisiones provenientes de cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal; sin embargo, no será competente tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

Lo anterior encuentra sustento en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, identificada como tesis I.60.T. J/28 (10a.), de la Décima Época, de rubro: **"AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL AMPARO. NO LO ES EL ÓRGANO O FUNCIONARIO DE LA DEPENDENCIA DEL ESTADO CUANDO ACTÚA COMO PATRÓN"** que ha señalado que el

² En adelante CDHEC.

Estado a la vez que es persona de derecho público y asume las funciones de autoridad, también es una persona moral oficial de derecho privado, en tanto que es el depositario, administrador o representante de los intereses económicos que constituyen el patrimonio de la Nación y, con este carácter, puede entrar en relaciones laborales con los particulares, en un plano de coordinación y no de supra -subordinación.

Consecuentemente, sus actos quedan comprendidos dentro de aquellos que cualquier gobernado ejecuta, ya que en tales relaciones también queda sometido a las prevenciones del derecho laboral como cualquier otro particular; por consiguiente, sólo podrá considerarse como acto de autoridad, aquel que ejecute un órgano o funcionario del Estado, actuando con el imperio y potestad que le otorga su investidura pública, es decir, cuando el acto tenga su origen en relación directa con la función pública y el cargo que desempeña, en un plano de supra - subordinación.

Aunado a lo antes expuesto, es preciso reconocer que, uno de los cambios normativos que trajo consigo la reforma constitucional de 10 de junio del 2011, fue que se eliminó de las hipótesis de competencia de los organismos protectores de derechos humanos, el conocimiento de asuntos laborales. No obstante, en ese tenor, se dispone que se entenderán por asuntos laborales, los actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, especificando que la competencia de la comisión no comprende la facultad para conocer de los conflictos suscitados entre uno o varios patrones y uno o más trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad.

Lo anterior en concordancia con lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XX y apartado B, fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³, en virtud de los cuales el conocimiento y resolución de los asuntos cuya materia sea un conflicto derivado de las relaciones de trabajo, corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales, federales o locales, según su ámbito de competencia.

De los argumentos anteriormente planteados se desprende que no se actualiza la competencia de ese Organismo Estatal Público Autónomo para conocer del asunto en comento, por lo que con fundamento en lo dispuesto en el artículo 94⁴, fracción I del Reglamento Interior de la CDHEC, se solicita se deseche la queja, admitida, en atención a los razonamientos que han quedado expuestos.

Ello porque la parte presunta víctima plantea diversas prestaciones económicas, entre ellas, la presunta falta de pago de horas extras; así como el supuesto despido injustificado por parte del TECZ, argumentando que fue consecuencia de una discriminación derivada de su estado de gravidez; sin embargo, al tratarse de un órgano jurisdiccional autónomo, cualquier conflicto derivado de su régimen laboral debe resolverse conforme al

³ En adelante CPEUM.

⁴ Artículo 94.- Los expedientes de queja que hayan sido abiertos, podrán ser concluidos por las siguientes causas:
1. Por incompetencia de la Comisión para conocer de la queja planteada;

procedimiento para resolver los conflictos o diferencias en materia laboral, que constituye el mecanismo especializado y competente para atender este tipo de controversias, de acuerdo con lo establecido en los artículos 427, numeral 1, inciso h) y 436, numeral 1, inciso n) del Código Electoral y 114 a 145 de la Ley de Medios de Impugnación en Materia político-electoral y de participación ciudadana para el estado de Coahuila de Zaragoza y 133 del Reglamento Interior del TECZ.

Asimismo, el artículo 99 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos de Coahuila establece que cuando una queja no corresponda a la competencia de la Comisión, esta deberá rechazarla o, en su caso, orientar a la persona presunta víctima para que acuda a la autoridad que sí tenga competencia en la materia.

En este caso, al tratarse de un asunto de carácter laboral dentro de un órgano electoral, la autoridad legalmente competente para conocer y resolver esta controversia es el TECZ, dado que cuenta con un procedimiento específico para la resolución de conflictos laborales en su ámbito de competencia.

De hecho, se informa que dicho procedimiento ya se encuentra en trámite ante ese órgano jurisdiccional, radicado bajo la clave de expediente **TECZ-PCLT-01/2025**, el cual se inició con la demanda interpuesta por la presunta víctima el 14 de febrero de 2025, el cual fue debidamente turnado al Magistrado _____, como consta en las pruebas documentales certificadas por la Secretaría General de Acuerdo y Trámite del TECZ, mismas que se adjuntan a la presente.

Por lo tanto, en estricto apego a los principios de legalidad y certeza, se solicita a la CDHEC que emita un pronunciamiento expreso sobre su incompetencia para conocer del presente asunto y, en consecuencia, **deseche** la queja presentada.

En ese sentido, la persona presunta víctima deberá continuar con el desarrollo procedimental ya iniciado en la vía correspondiente ante el TECZ, garantizando así el debido proceso y el respeto a los principios rectores en materia de justicia laboral dentro del ámbito electoral.

Sin que pase desapercibido señalar que, en el mismo procedimiento por acuerdo de fecha 28 de febrero de 2025, las Magistraturas que integramos el Pleno del TECZ, declaramos procedentes las medidas cautelares solicitadas por la presunta víctima, consistentes en:

- a. *La parte actora cuente con el servicio de seguridad social (ISSSTE) que se le venía proporcionando como servidora pública de este órgano jurisdiccional.*

Dicha medida deberá subsistir por el tiempo que dure el presente procedimiento laboral, por lo cual el Pleno de este Tribunal realizará la declaratoria de cesación de efectos en la sentencia de fondo correspondiente o en el momento procesal oportuno.

- b. *Se otorgue a la parte actora una cantidad económica mensual equivalente a \$14,70.58 (catorce mil setecientos sesenta pesos 58/100 m.n.) mensuales, pagaderos de forma quincenal por la cantidad de \$7,380.29 (siete mil trescientos ochenta pesos 29/100 m.n.).*

Bajo ese contexto, en caso de declarar procedente su competencia, se solicita a la CDHEC, llevar a cabo el procedimiento de conciliación conforme a lo dispuesto en los artículos 119 al 123 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, al ser un mecanismo que debe ser promovido cuando la queja no se refiera a actos u omisiones que atenten contra la vida, la integridad física o psíquica, ni otras de especial gravedad.

En el presente caso, la queja presentada no se relaciona con hechos de discriminación por categoría de género y violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, sino con una supuesta afectación en el ámbito laboral, lo que hace viable la aplicación del procedimiento conciliatorio.

En consecuencia, se solicita se lleve a cabo esta etapa del procedimiento a efecto de buscar una solución expedita y efectiva al conflicto planteado, pues la falta de aplicación del procedimiento conciliatorio por parte de la CDHEC puede afectar el derecho de la presunta víctima a acceder a una solución alternativa y ágil, además de privar a la autoridad señalada de la oportunidad de resolver el conflicto sin necesidad de llegar a una recomendación formal.

No obstante la falta de competencia advertida, la suscrita, **ad cautelam**, procederá a dar contestación a los hechos en los que se sustenta la queja, con el propósito de brindar claridad y certeza jurídica, así como para evitar cualquier interpretación errónea sobre los acontecimientos y las determinaciones adoptadas en apego a los principios de transparencia, legalidad y debido proceso.

II. ANTECEDENTES.

1. El 01 de octubre de 2019, la C. _____, fue contratada como Auxiliar Jurídico, adscrita a la Secretaría General de Acuerdo y Trámite del TECZ.
2. El 01 de mayo de 2022, se desempeñó como Secretaria Particular adscrita a la ponencia del Magistrado _____ quien en ese momento fungía como Magistrado Presidente del citado Tribunal.
3. Mediante nombramiento de fecha 01 de junio de 2023, se le asignó el cargo de Titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión.
4. Mediante el Acta de Sesión Extraordinaria Pública número 58/2024, de fecha 19 de diciembre de 2024, el Pleno del TECZ, designó a la Magistrada _____ como Presidenta de este órgano jurisdiccional.
5. Con fecha 29 de enero de 2025, después de haber realizado un análisis de las funciones de cada una de las cuatro Unidades adscritas a la Presidencia del TECZ, con sustento en los informes rendidos por sus

titulares y las evidencias y entregables recabados por la Presidencia, se tomó la determinación de revocar el nombramiento como Titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión a la quejosa, en virtud del incumplimiento de las funciones que le correspondían conforme al Reglamento Interior de dicha institución; del horario de labores establecido para el presente proceso electoral y, en virtud de que, no obstante ejercer la representación legal del TECZ de manera conjunta con la Presidencia, la quejosa no contaba con cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, lo que constituyó la pérdida de la confianza en la quejosa, conforme lo previsto por los artículos 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo.

6. El 14 de febrero de esta anualidad, la presunta víctima, al considerar que se vulneraron sus derechos laborales, presentó el medio de impugnación relativo al procedimiento para la resolución de los conflictos laborales de los trabajadores del TECZ ante dicha instancia, al ser la autoridad competente en la materia en términos de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley de Medios de Impugnación en Materia político-electoral y de participación ciudadana para el estado de Coahuila de Zaragoza, aduciendo que fue despedida injustificadamente con motivo de su embarazo.

7. El 12 de marzo, el TECZ rindió la contestación a la demanda de referencia, en la cual se dio respuesta a los hechos aducidos por la actora, mismos que fueron reproducidos en la que interpuesta ante esta CDHEC, oponiéndose las excepciones y defensas respectivas y aportando las pruebas para desvirtuar su dicho.

III. CONTESTACIÓN AD CAUTELAM

En el caso, la presunta víctima sustenta su queja en las presuntas violaciones al derecho de igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género y violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública, a las cuales se rinde el presente informe en los siguientes términos:

- a) En relación con la supuesta **violación al derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género**, la presunta víctima hace consistir las supuestas violaciones que reclama ante esta Comisión, en el hecho de que el día 29 de enero le fue revocado su nombramiento al cargo de confianza que venía desempeñando como titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión en el Tribunal Electoral de Coahuila⁵, lo que, según su dicho, obedeció a su estado de embarazo.

Al respecto, se niega categóricamente que dicha circunstancia haya sido la causa de la revocación del nombramiento de la quejosa, pues lo cierto es que, como se expondrá ampliamente en la contestación a los hechos y se demostrará con las pruebas aportadas:

⁵ En lo sucesivo TECZ.

- Se desconocía el estado de embarazo de la quejosa cuando le fue revocado su nombramiento en el cargo de confianza que desempeñaba en el TECZ.
- Existen causas legales justificadas, fundadas, motivadas y probadas, en las cuales fue sustentada la revocación del referido nombramiento, diversas a la situación de embarazo alegada por la quejosa.

Aspectos que hacen material y jurídicamente imposible la actualización a la supuesta violación al derecho humano, a la igualdad, no discriminación y trato digno por categoría de género, como a continuación se expone.

IV. CONTESTACIÓN A LOS HECHOS.

Respecto a las **condiciones laborales** de la quejosa como trabajadora burocrática de confianza del TECZ a las que se hace referencia en los **HECHOS PRIMERO y SEGUNDO** de la queja, se informa a esa autoridad que son **PARCIALMENTE CIERTOS**, en atención a las consideraciones siguientes:

PRIMERO. Se reconocen por ser **CIERTOS** los siguientes hechos:

- Ingresó a laborar en este Tribunal el día 01 de octubre de 2019 con el cargo de auxiliar jurisdiccional dentro de la Secretaría General de Acuerdo y Trámite.
- A partir del día 01 de mayo del año 2022, se desempeñó como Secretaria Particular del entonces Magistrado Presidente.
- Se le otorgó el nombramiento de titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión, con efectos a partir del 01 de junio de 2023, por el entonces Magistrado Presidente.
- La jornada laboral ordinaria que debía cubrir la quejosa como trabajadora del TECZ, era la comprendida de las 09:00 a las 16:00 hrs. de lunes a viernes.
- Durante los procesos electorales, conforme a lo previsto por el artículo 21 de la Ley de Medios de Impugnación, todos los días y horas son hábiles para la presentación, sustanciación y resolución de los medios de impugnación, pero ello no implica que la actora hubiera laborado en las condiciones que señala en su demanda, como más adelante se precisará.
- En los años 2020, 2021, 2022 y 2023, en el estado de Coahuila se llevó a cabo la celebración de procesos electorales locales.

Se niegan tajantemente por ser **FALSOS**, los hechos que a continuación se describen:

- No es verdad que la quejosa cumpliera de manera permanente y continua durante los años de 2020 a 2024 un horario de lunes a viernes de las 9:00 a las 20:00 horas, pues como se advierte en los registros de controles de su asistencia que de manera electrónica lleva el TECZ, trabajó una jornada laboral discrecional, esto es, que era utilizada a su libre arbitrio en horarios de inicio comprendidos entre las 9:00 y 10:00 de la mañana y salidas entre las 15:00 y 16:00

horas, de lunes a viernes, y, de manera excepcional, permanecía en las instalaciones de su centro de trabajo fuera de esos horarios.

En tal sentido, se hace del conocimiento de esta CDHEC, que la quejosa realiza manifestaciones **falsas e inverosímiles** respecto a sus condiciones laborales, pues la Secretaría General de Acuerdo y Trámite de la institución en la que laboraba, presenta un rol de guardias en la que se incluye a todo el personal adscrito a su área, particularmente en la Oficialía de Partes y las Actuarías, al ser a las que, conforme a los artículos 32, 33, 37, 38, 42 y 43 del Reglamento Interior, les corresponden las funciones relativas a la presentación, sustanciación y resolución de los medios de impugnación a los que Ley de Medios de Impugnación hace referencia expresa al disponer que todos los días y horas son hábiles, tales como la recepción de los medios de impugnación, promociones y correspondencia oficial del TECZ, así como dar fe pública con respecto de las diligencias y notificaciones que practiquen en los expedientes que les hayan turnado, lo cual permite distribuir la carga de trabajo extraordinaria, asegurando de esta manera que en todo momento se cuente con personal disponible para garantizar el servicio electoral.

Por lo tanto, es importante precisar que durante el desarrollo de los procesos electorales de referencia únicamente estuvo presente cubriendo los horarios en los términos señalados por el ordenamiento legal antes citado, el personal indispensable para el desarrollo de las funciones del TECZ previamente precisadas, sin que se requiera la presencia del resto de la plantilla laboral, entre ellos la ahora quejosa, fuera de los horarios ordinarios o habituales.

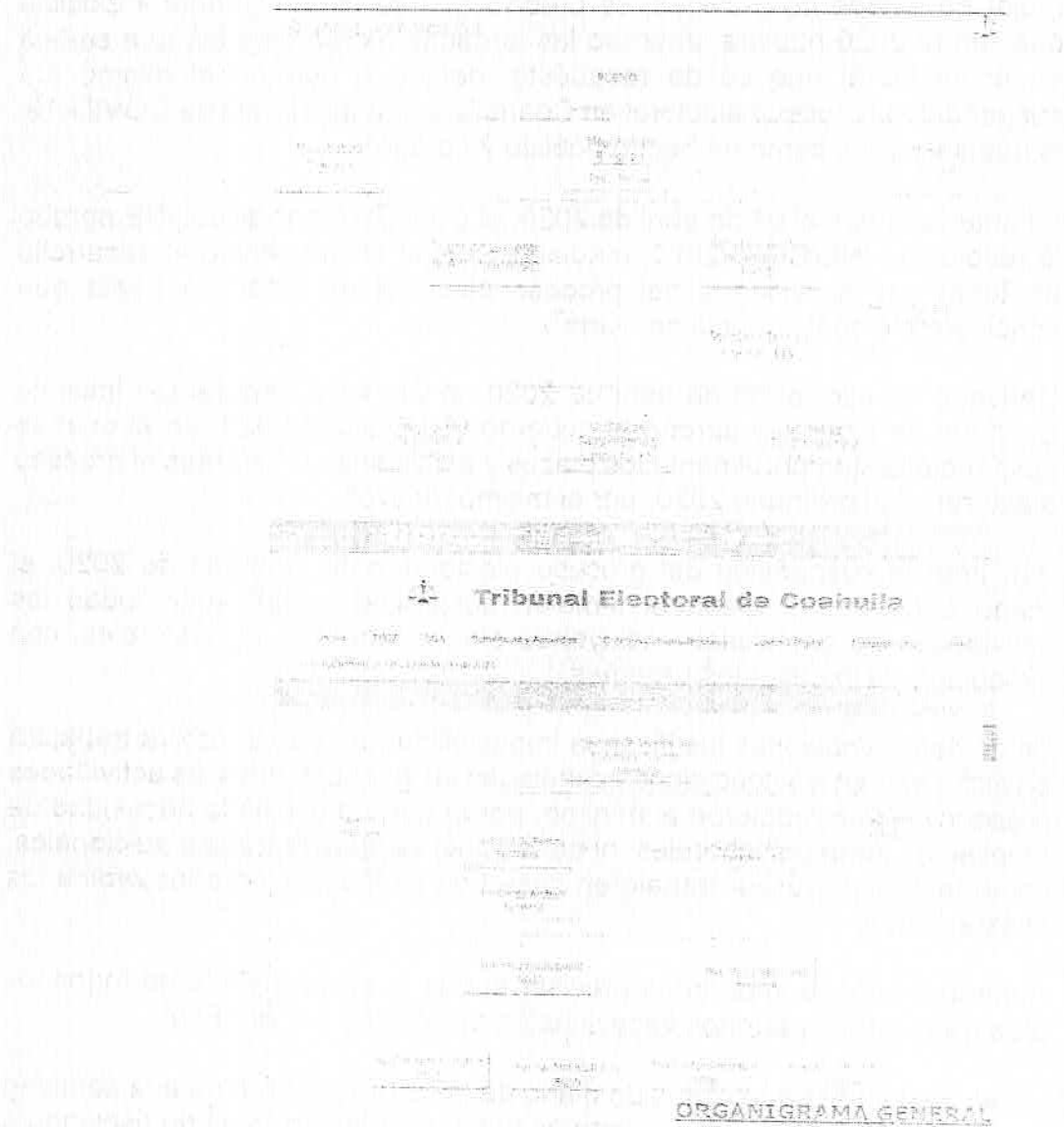
Lo anterior, toda vez que entre las funciones que el Reglamento Interior le confiere a la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión, contenidas en sus artículos 53 y 54, que desempeñaba la actora, no se encuentra ninguna relacionada con las actividades citadas (presentación, sustanciación y resolución de los medios de impugnación), por lo que resulta falso e inverosímil que tuviera que cubrir un horario continuo de las 9:00 a las 20:00 horas.

Esto es, resulta contrario a la razón y toda lógica, que la quejosa manifieste que durante cuatro años consecutivos trabajó, sin excepción un periodo de once (11) horas diarias, lo que equivale a veinte (20) horas extras semanales, cuando dichos horarios ni siquiera fueron cubiertos por el personal adscrito a la Secretaría General de Acuerdo y Trámite, ni corresponden a las funciones y puesto que desempeñaba la quejosa durante esos procesos electorales.

A mayor abundamiento, se precisa que debido a que los procesos electorales se presentan de manera extraordinaria y no permanentemente como una actividad del tribunal, al personal de confianza y operativo del TECZ se les otorga el pago de un bono anual consistente en un mes de salario de acuerdo al cargo que ostentan, dependiendo de la disponibilidad presupuestaria con la que cuenta la institución para compensar las sobrecargas de trabajo que eventualmente pudieran darse, el cual se les concede con independencia de que hubieran o no trabajado horas extras.

Ahora bien, con el único propósito de demostrar la falsedad e inverosimilitud con la que se conduce la quejosa al solicitar la protección de esta autoridad ante la presunta comisión de actos de discriminación por su condición de

en su página web, al ser información pública de oficio, como a continuación se evidencia.



Aunado a ello, la existencia de relaciones de subordinación jerárquica al interior de las dependencias, no son susceptibles de actualizar, por sí solas, alguna vulneración a los derechos humanos a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género en contra de la quejosa.

En lo que respecta al **presunto despido injustificado de la quejosa en virtud de la comisión de actos de discriminación por su embarazo**, se niegan por ser **FALSOS** los **HECHOS TERCERO** y **CUARTO**, por las razones siguientes:

TERCERO. Es **FALSO** que la actora hubiera informado personalmente a la Magistrada Presidenta del TECZ, sobre su embarazo el día lunes 20 de enero de 2025, aproximadamente a las 11:00 horas, en las instalaciones de dicha dependencia, como lo refiere en el hecho al que se da respuesta; pues lo cierto es que el día señalado, desde las 10:42 horas en que la Magistrada ingresó al TECZ, tuvo reuniones de trabajo con la Lic. _____, Secretaria General de

Acuerdos y con el C. _____ en su oficina, las cuales se prolongaron hasta pasado el mediodía.

En tal sentido, se niega que la quejosa hubiera tenido alguna comunicación o informado a la Magistrada Presidenta sobre su estado de embarazo y que contaba con 12 semanas de gestación en la fecha precisada en su escrito de queja, pues lo cierto es que dicha información se la hizo saber con posterioridad a que le fue revocado su nombramiento, como se precisará más adelante en el informe que se rinde.

En tal sentido, ante el desconocimiento del estado de gestación de la quejosa previo a la revocación de su nombramiento, resulta jurídica y materialmente imposible que se actualice la transgresión a los derechos humanos a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género en contra de la quejosa, pues si lo que alega es que la rescisión de su relación laboral se dio en virtud de un acto de discriminación con motivo de su embarazo, para que el mismo se actualice, la premisa fundamental es el conocimiento por parte del presunto victimario del acto discriminatorio.

CUARTO. Es **FALSO** que aproximadamente a las 10:15 horas del 24 de enero de 2025, la actora se hubiera reunido con la Directora General de Administración del TECZ, quien le hizo saber que la Magistrada Presidenta quería su renuncia y que debía firmar o sería expuesta a malos tratos, además de que sería percibida como una persona problemática en cualquier otro trabajo, lo que no le convenía por su estado de gestación.

Lo anterior, pues como ella misma lo refiere en el informe que se adjunta, la Directora de referencia se encontraba trabajando bajo la modalidad de home office, en la fecha y hora precisada por la quejosa, debido al hecho notorio que implicó la suspensión de clases por bajas temperaturas realizada por la Secretaría de Educación Pública en todos los niveles educativos del estado, teniendo a su cuidado a su menor hijo.

En tal sentido, se hace del conocimiento de esta autoridad, que el día señalado por la quejosa en el hecho al que se da respuesta, la Directora llegó a las instalaciones del TECZ hasta las 11:20 hrs., tal como se comprueba con el registro de entrada correspondiente, reiterando que no se entrevistó con la parte actora en los términos descritos en dicho hecho.

Ante la inexistencia de la reunión de referencia, resulta imposible que se actualice alguna vulneración a los derechos humanos a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género en contra de la quejosa.

Son **PARCIALMENTE CIERTOS** los **HECHOS QUINTO, SEXTO y SÉPTIMO** de la queja, en los que se aduce **presunto despido injustificado de la quejosa en virtud de la comisión de actos de discriminación por su embarazo**, conforme a lo que a continuación se expone:

QUINTO. Es **CIERTO** que la titular de la Dirección General de Administración sostuvo a las 10:30 horas del día 27 de enero de la presente anualidad una reunión con la quejosa.

Sin embargo, es **FALSO** que tuviera verificativo la conversación que se menciona en el hecho al que se da respuesta, respecto a que la quejosa

informó a la Directora que no firmaría su renuncia y que no aceptaría trabajar por honorarios, pues al estar embarazada no le podían cambiar sus condiciones actuales de trabajo, ni bajarle su sueldo a la mitad, además de quitarle el médico tan necesario en mi estado, pues lo cierto es que en la reunión de referencia los únicos que temas que se abordaron fueron los relativos a la revisión de los contratos que se tenían que celebrar entre el TECZ y sus proveedores y el convenio celebrado con el gobierno del estado en el que debían agregarse algunas cláusulas.

Se niega tajantemente por ser **FALSO** que, aproximadamente a las 11:30 horas del día 27 de enero del año en curso, la Magistrada Presidenta hubiera solicitado la presencia de la actora en su oficina para abordar temas relacionados con su permanencia en el TECZ o sus condiciones laborales, pues lo cierto es que a la hora que refiere la actora, la Magistrada Presidenta se encontraba fuera de la Ciudad de Saltillo, al haber asistido al Informe Anual de Actividades 2024 del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Coahuila, evento convocado por su Magistrado Presidente, celebrado en el Centro de Convenciones en la ciudad de Torreón, Coahuila, para lo cual salió de la ciudad de Saltillo aproximadamente a las 9:30 horas, de tal suerte que a las 10:31 horas se encontraba pagando el peaje y cruce carretero del Plan de Ayala en la primera de las casetas en la carretera hacia Torreón, regresando a la ciudad de Saltillo posterior a las 19:33 horas, como se advierte de los pagos correspondientes a la última de las casetas de cuota antes de llegar a Saltillo, que es precisamente la de Plan de Ayala.

Cabe destacar que su asistencia al evento en mención fue captada y publicada en las redes sociales oficiales del Tribunal Electoral y de diversas dependencias públicas el mismo día, lo que constituye un elemento adicional que confirma su presencia en el acto protocolario y, en consecuencia, demuestra la imposibilidad material de que los hechos narrados por la actora hayan ocurrido en los términos descritos en el hecho al que se da respuesta.

En consecuencia, ante la inexistencia de la conversación entre la quejosa y la Directora General de Administración y la reunión con la Magistrada Presidenta, **resulta materialmente imposible que se actualice alguna vulneración a los derechos humanos a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género** en contra de la quejosa.

SEXTO. Es **CIERTO** que el día 28 de enero 2025, aproximadamente a las 11:00 horas, se llevó a cabo una reunión de trabajo a la que asistieron la Magistrada Presidenta, _____; la entonces titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión; _____; la titular de la Dirección General de Administración, _____;

_____; la Coordinadora de Ponencia adscrita a la Presidencia, _____; Secretaria General de Acuerdo y Trámite, _____; y el Contralor, _____ del

Bosque, misma que tuvo como finalidad realizar la revisión de los informes de las funciones y actividades a cargo de la titular de la Unidad Jurídica, de género e Inclusión, así como los reportes de la calendarización de sus actividades y propuestas específicas para mejorar la eficacia de su área.

Sin embargo, es **FALSO** que la misma tuviera como propósito realizar a la quejosa el ofrecimiento por parte de la Magistrada presidenta de diversas condiciones de trabajo o pedirle que renunciara a su nombramiento para ser

contratada en la modalidad de servicios profesionales, cobrando su sueldo por honorarios.

Lo **CIERTO** es que la reunión que en esa fecha y hora se sostuvo con la entonces titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión, ahora quejosa, la Magistrada Presidenta la cuestionó acerca de las razones por las cuales no había presentado por escrito o por correo electrónico el informe de sus actividades previamente solicitado el 11 de enero de 2025, cuando el resto de las Unidades sí cumplieron en tiempo y forma, manifestando que lo había olvidado, pero que las podía imprimir porque había hecho un resumen de las más importantes, por lo que fue a su oficina, regresando con copias para las personas presentes, mismas que no contenían ni firma, ni fecha, procediendo a darles lectura en ese momento, manifestando que éstas consistían en: a) Revisión de algunos contratos; b) Agendar las audiencias ciudadanas que se solicitan al tribunal para los asuntos; c) Realizar las presentaciones del Magistrado Presidente para sus clases; d) llevar el expediente médico del Magistrado Presidente; e) Revisar los guiones para las sesiones públicas y f) Llevar la agenda personal del Magistrado.

Con motivo de lo informado por la entonces titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión, la Magistrada Presidenta manifestó que esas actividades no correspondían a las funciones que conforme al Reglamento Interior tiene asignada la Unidad a su cargo, precisando que se trataban, en todo caso, de actividades de Secretaría Particular, solicitando en ese momento a su Coordinadora de Ponencia que les diera lectura a las facultades de dicha unidad contenidas en los artículos 53 y 54 del Reglamento Interior del Tribunal Electoral para mayor claridad.

Posteriormente, la entonces titular de la Unidad de referencia manifestó que también realizaba algunas de las funciones a las que se había dado lectura, pero que había omitido describirlas en el documento circulado en ese momento, a lo que la Magistrada Presidenta respondió que, ante la falta de formalidad del informe que había rendido en ese momento y con la finalidad de verificar y contrastar la información reportada por escrito por el resto de las titularidades de las Unidades del Tribunal, a fin de contar con una visión o diagnóstico integral de su funcionamiento, al haber asumido recientemente la presidencia, consideraba necesario que se levantarán actas administrativas de evidencias y entregables en cada una de ellas, instruyendo en ese momento a la titular de la Dirección General de Administración para que se calendarizaran de acuerdo a la carga de trabajo de las áreas de este órgano jurisdiccional y se levantarán ante la presencia de la Secretaria General de Acuerdo y Trámite, a fin de que diera fe de su desarrollo y contenido, solicitando que se le diera vista conforme se fueran realizando para su valoración.

Es **FALSO**, como lo manifiesta en el escrito respectivo que, en la reunión de referencia el contralor del TECZ de manera despotica, grosera y de forma discriminatoria le hubiera dicho: *"Estás embarazada, y eso qué?, las reglas son iguales para todos, eres una empleada de confianza, así que, si la presidenta ya no te quiere en su equipo, tienes que firmar y ya... No entiendo por qué no aceptas esa gran oferta que te ofrecen, tienes suerte porque a nadie más he visto que les ofrezca eso y además estás embarazada no enferma... y ¿para qué necesitas el seguro médico? estás muy joven no te va a pasar nada nomás por estar embarazada... antes ganabas menos y podías vivir bien, entonces no le veo el problema que te bajen el sueldo..."*

Lo **CIERTO** es que, si bien, la Magistrada Presidenta solicitó la intervención del contralor, ello fue para que diera una explicación de las formalidades y datos que debía contener el acta de evidencias y entregables, quien en ese momento se dirigió a la hasta ese momento titular de la Unidad y le dijo que resultaba inadmisibles que no hubiera respondido sobre las funciones como titular de la unidad, que las que había reportado correspondían a las de una secretaria particular que según su dicho reportaba al Presidente anterior, pero su puesto actual implica mayores responsabilidades como abogada, por lo que consideraba importante que de forma inmediata se procediera a levantar el acta solicitada por la Magistrada, la cual debía contener una narración precisa de cada una de las funciones que le confiere el Reglamento Interior a la titular de la Unidad, así como la descripción de las acciones, documentos, actividades, propuestas, escritos o evidencias de su cumplimiento y sus avances.

Haciendo uso de la voz, la Magistrada Presidenta los interrumpió, señalando que una vez que se le habían hecho notar sus funciones era conveniente que se comenzaran a levantar las actas administrativas de evidencias y entregables con todas las Unidades, solicitando se procediera ya a definir las fechas para iniciar de forma inmediata, informando a la Titular de la Unidad Jurídica que sería al día siguiente que se levantaría el acta sobre las funciones a su cargo y los avances, esto es el miércoles 29 de enero de 2025, dándose por concluida la reunión en ese momento.

Al tenor de lo precisado, también resulta **FALSO** que la reunión a la que se ha hecho mención se sostuviera por parte del contralor un discurso lleno de prejuicios de género sobre los roles de las mujeres embarazadas.

En lo que respecta a la afirmación de la parte actora de que salió de la oficina aproximadamente a las 12:30 horas, se reconoce como **CIERTO**; sin embargo, es **FALSO** que fuera sometida a una carga excesiva de estrés y presión, ni mucho menos que haya sido intimidada, ni discriminada por su condición de embarazo, toda vez que lo único que se había cuestionado en la reunión era respecto a las actividades, funciones y avances de la unidad a su cargo, ya que el reporte que informalmente presentó, refería actividades administrativas propias de una Secretaria Particular, por lo que se esperaba que al día siguiente comprobara el cumplimiento de sus atribuciones acorde al Reglamento Interno; sin embargo se reitera que en ese momento se desconocía el presunto estado de embarazo de la parte actora, pues ésta no realizó ninguna manifestación al respecto.

Se desconoce por no ser propio, la manifestación de la actora en la que refiere que se sintió mal y tuvo que ir al baño después de lo sucedido a intentar calmarse, lo que le provocó vómito y mareos, pues nadie tuvo conocimiento de ello.

Por último, es **CIERTO** que la entonces titular de la Unidad regresó más tarde ese mismo día a la oficina de la Magistrada Presidenta, en la que se encontraban presentes tanto ella como la titular de la Dirección General de Administración, pero solamente entró para dar cuenta de los pendientes del día de la Unidad a su cargo, sin que manifestara sentirse mal de salud, ni informar sobre su embarazo retirándose a su oficina.

SÉPTIMO. Se niega por ser un hecho **FALSO**, que el día 29 de enero de 2025, aproximadamente a las 10:00 am, la titular de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión acudiera a la oficina de la titular de la Dirección General

de Administración, ni que se hubiera suscitado dado la supuesta conversación que narra en su queja.

De igual forma, es **FALSO** que en la fecha y hora señaladas la quejosa hubiera sido llamada a la oficina de la Magistrada Presidenta del TECZ, ni que ésta le hubiera solicitado que firmara su renuncia; le hubiera informado que estaba despedida; le ofreciera trabajar por honorarios; la intimidara o ejerciera presión para que renunciara.

Aunado a ello se desconoce si, contrario a toda norma, la parte actora encendió la función de su celular para grabar alguna conversación entre ella y la Magistrada Presidenta en algún otro momento.

Es **CIERTO** que el 29 de enero a las 11:30 horas se procedió a levantar el acta de evidencias y entregables que se le había solicitado un día antes a la ahora quejosa, por lo que al quedar acreditado el incumplimiento grave del desempeño de sus funciones, la desobediencia a las instrucciones que le fueron dadas sobre el reporte de sus actividades acorde a sus responsabilidades, aunado a que en su expediente personal no existía documento alguno con el cual demostrara contar con cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, lo que se pudo constatar al ingresar al sistema del Registro Nacional de Profesiones, documento que requiere para el desempeño de la función relativa a representar al TECZ ante autoridades administrativas y jurisdiccionales con sede fuera del estado de Coahuila, se tomó la determinación de revocarle su nombramiento por las causas contempladas en el artículo 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas, la pérdida de la confianza y el incumplimiento de sus responsabilidades básicas, así como la imposibilidad de desempeñar el cargo, como se especificará más adelante.

Siendo dichas las causas, motivos o razones en los que se fundó y motivó la revocación de su nombramiento, y no el estado de gestación que señala la quejosa ante esta autoridad.

Es **FALSO** que se le informó a la actora que se levantarían simultáneamente el acta de evidencias y entregables y el acta de entrega recepción, pues esta última se realizó con posterioridad a que se le notificó la revocación de nombramiento como parte de la conclusión de su encargo.

Es **CIERTO** que del acta de evidencias y entregables se le entregó copia a la hoy actora de acuerdo al documento que exhibe; sin embargo, fue con posterioridad a la conclusión del proceso de entrega-recepción, que se le solicitaron las llaves de su oficina y su gafete, materializándose la revocación de su nombramiento, sin que esto constituya un acto discriminatorio con motivo de su embarazo que la quejosa trata de sustentar en las diversas tesis jurisprudenciales, ya que en ningún momento fue separada, ni revocada de su nombramiento por causa del embarazo, incluso, se reitera que su estado de gestación lo notificó posteriormente a dicho acto jurídico, esto es, hasta las 17:45 horas de ese mismo día.

Además, se niega por ser **FALSO** que la diligencia de levantamiento de dicha acta concluyó hasta las 19:00 horas y que se le negó el uso de la voz, pues en la misma quedó asentado que, con la finalidad de garantizar el derecho de audiencia previsto en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se le concedía el uso de la voz a fin de que manifestara lo que a su derecho convenga, quien en ese acto precisó

que estaba de acuerdo con lo plasmado en cada una de las actividades que realizó durante su gestión, siendo **FALSO** que la misma fue firmada en contra de su voluntad, pues ninguna manifestación hizo al respecto.

Ahora bien, respecto de la supuesta grabación presentada para acreditar su dicho, además de que constituye una prueba obtenida de forma ilícita pues, de ser el caso, fue obtenida sin consentimiento, es una prueba técnica, la cual dada su naturaleza, tiene carácter imperfecto -ante la relativa facilidad con que se pueden confeccionar y modificar, así como la dificultad para demostrar, de modo absoluto e indudable, las falsificaciones o alteraciones que pudieran haber sufrido- por lo que son insuficientes, por sí solas, para acreditar de manera fehaciente los hechos que contienen; así, es necesaria la concurrencia de algún otro elemento de prueba con el cual deben ser administradas, que las puedan perfeccionar o corroborar, lo que en la especie no acontece. Por el contrario, se objeta el contenido, autenticidad y alcance convictivo de dicha prueba, pues en la actualidad a través de la inteligencia artificial e instrumentos o herramientas e instrumentos, se puede confeccionar y manipular cualquier conversación.

En tal sentido, ante el desconocimiento del estado de gestación de la quejosa previo a la revocación de su nombramiento, resulta jurídica y materialmente imposible que se actualice la transgresión a los derechos humanos a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género en contra de la quejosa, pues si lo que alega es que la rescisión de su relación laboral se dio en virtud de un acto de discriminación con motivo de su embarazo, para que el mismo se actualice, la premisa fundamental es el conocimiento por parte del presunto victimario del acto discriminatorio.

Por lo que hace a los **HECHOS OCTAVO, NOVENO y DÉCIMO**, se niegan por ser **FALSOS** como a continuación se expone:

OCTAVO. Se niega categóricamente al ser **FALSO** que la actora haya sido despedida injustificadamente, ni con motivo de su embarazo o por alguna otra causa, toda vez que, lo que en realidad ocurrió, fue que de manera formal se le notificó la revocación del nombramiento sin responsabilidad para el Tribunal, es decir, por causas imputables a la trabajadora, que de ninguna manera constituye una violación o vulneración de sus derechos fundamentales y humanos, ni una transgresión de normas internacionales o nacionales, pues lo **CIERTO** es que se llevó a cabo y se le notificó la revocación del nombramiento de forma escrita y ante la presencia de testigos, misma que se negó a recibir y suscribir de enterada, ya que se dio cumplimiento a las obligaciones legales y procesales que señala la Ley Federal del Trabajo respecto al aviso de rescisión de la relación laboral.

Es absolutamente **FALSO** que la revocación del nombramiento de la quejosa constituya una discriminación por razón de sexo, al referir que es la única persona que ha sido separada de su cargo, toda vez que como se ha dejado expuesto, el motivo de dicha determinación obedeció a razones objetivas por el incumplimiento de sus responsabilidades en su cargo de confianza, por lo que resulta inaplicable la tesis que transcribe.

En tal sentido, para que la discriminación alegada se configure, resulta indispensable el conocimiento previo a la terminación de la relación laboral por parte de la patronal, del estado de gestación de la trabajadora, pues de lo contrario, resulta lógica y jurídicamente imposible sostener la causa de la

cual deriva la presunta discriminación y, por ende, la vulneración los derechos humanos que se sostienen en la queja.

Sin embargo, en el presente caso la quejosa no informó su estado de embarazo, ni verbalmente, ni a través de documento alguno que de manera voluntaria hubiera presentado, aunado a que, tampoco era un hecho visible al encontrarse, según su propio dicho, en su primer trimestre de gestación.

Tan es así, que las únicas evidencias de dicho embarazo que obran en poder del TECZ, consisten en un estudio de laboratorio de un establecimiento particular, de fecha 03 de enero 2025, un Screening de embarazo de fecha 23 de enero del 2025 y una copia al carbón de una receta médica del ISSSTE del 04 de febrero cuyo año es ilegible, de las que se tuvo conocimiento una vez que dicha dependencia fue emplazado de la demanda laboral instaurada en su contra, esto es, hasta el 14 de febrero 2025, fecha en la que ya se había declarado la revocación de su cargo, por tanto, era imposible conocerlos con antelación a dicho acto, sin que pueda darse valor probatorio alguno a la manifestación de la quejosa al no contar con sustento legal y probatorio alguno.

Precisando que, respecto de la receta, únicamente consta que se le prescribió ácido fólico, pero en ningún momento se certifica el embarazo.

En tal sentido, se informa que se tuvo conocimiento del embarazo de la hoy quejosa hasta el día 29 de enero de la presente anualidad, con posterioridad a la revocación de su nombramiento.

Lo anterior, pues a las diecisiete horas con cuarenta y cinco minutos (17:45) de ese mismo día, habiéndose informado previamente de la revocación de su nombramiento, de las causas que motivaban la pérdida de confianza y notificado el oficio de revocación de referencia, negándose a firmar tanto el acta en la que se dio fe de la formalización de dicho acto, así como el oficio de revocación que se le proporcionó en ese momento, solicitó tener una audiencia con la suscrita, en la cual solicité que estuvieran presentes la titular de la Dirección General de Administración,

la Coordinadora de Ponencia adscrita a la Presidencia, L
Secretaría General de Acuerdo y trámite,

la, misma que le fue concedida a fin garantizar su derecho de audiencia en términos de lo previsto por el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Fue entonces que la parte actora le solicitó a la Magistrada Presidenta que reconsiderara la revocación de su nombramiento en virtud de que estaba embarazada y le preocupa perder el empleo y la seguridad social.

Por tanto, atendiendo a dicha solicitud y a la situación señalada, se le ofreció ser reubicada en otro cargo que no correspondiera al puesto de confianza que previamente le había sido revocado, manifestando que no era conveniente a sus intereses porque ella quería una garantía, que dicho ofrecimiento serviría para disfrazar un despido y que prefería ejercer las acciones legales correspondientes para obtener una indemnización.

NOVENO, se niega categóricamente por ser **FALSO** que la parte actora hubiera sido violentada en sus derechos fundamentales, menospreciada o menoscabada en su dignidad debido a las palabras y omisiones que rodearon su despido, pues como ya fue precisado, la revocación de su

nombramiento obedeció a las causas justificadas que fueron precisadas en el acta respectiva y no al hecho de ser una mujer embarazada.

DÉCIMO. Resulta **FALSA** la afirmación de la quejosa en el sentido de que se le despidió en su periodo de gestación para evadir las normas que protegen la maternidad, tan es así que en el acuerdo plenario de fecha 28 de enero, dictado dentro del presente expediente TECZ-PCLT/01/2025 por las Magistraturas del Pleno del TECZ, se declararon procedentes las medidas cautelares solicitadas por la quejosa, ordenándose a la Dirección General de Administración que realizara las gestiones y trámites necesarios a efectos de que:

- a. Contara con el servicio de seguridad social (ISSSTE) que se le venía proporcionando como servidora pública de este órgano jurisdiccional, en los términos del acuerdo de referencia.
- b. Se le otorgara una cantidad económica mensual equivalente a \$14,760.58 (catorce mil setecientos sesenta pesos 58/100 m.n.), pagaderos de forma quincenal por la cantidad de \$7,380.29 (siete mil trescientos ochenta pesos 29/100 m.n.), en términos del acuerdo de referencia.

Con lo que se pone en evidencia que en ningún momento se han vulnerado derechos fundamentales de la quejosa en su calidad de embarazada, pues, debe precisarse, que incluso de manera previa al dictado de las medidas cautelares, se encontraban vigentes sus derechos de acceso al servicio de salud en el ISSSTE.

Esto es, nunca le fue suspendido dicho servicio, precisamente en atención a que, con posterioridad a la revocación de su nombramiento informó acerca de su gestación, tomando las provisiones para asegurarle el acceso a la salud.

En tal sentido, ante el desconocimiento del estado de gestación de la quejosa previo a la revocación de su nombramiento y en virtud de las medidas cautelares de protección que fueron acordadas de conformidad a favor de la quejosa, resulta jurídica y materialmente imposible que se actualice **la transgresión a los derechos humanos a la igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género** en su contra.

Ello, toda vez que como quedó plenamente demostrado, de la descripción de los hechos constitutivos de la presunta violación de derechos humanos invocados y las pretensiones aducidas por la quejosa, se da cuenta de la existencia de un conflicto de naturaleza estrictamente laboral, en razón de que no se precisan en forma alguna en qué consisten las conductas, omisiones o prácticas discriminatorias y/o contrarias a lo preceptuado en la Constitución Federal, cometidas en perjuicio de la esfera jurídica de la quejosa, aunado a que tampoco acredita:

1. Que se le haya dispensado un trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en su embarazo;
2. Que se le hayan negado o condicionado los servicios de atención médica y de seguridad social, y;
3. Que la autoridad haya pretendido impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de sus derechos laborales y la igualdad real de

oportunidades y de trato, ni de atentar en contra de la dignidad humana de la quejosa.

Por último, es importante enfatizar que el TECZ ha sostenido siempre una política de contratación apegada a criterios que garanticen la inclusión de las mujeres en todas sus áreas tan es así, que el 60% de su personal corresponde al género femenino y sólo un 40% corresponde al género masculino.

Además, de que, la mayoría de dichas mujeres son madres y, muchas de ellas, han tenido sus embarazos mientras laboraban para esta institución, respetando en todo momento sus derechos laborales y la especial protección a su estado de maternidad.

Por cuanto respecta a las Unidades, de las cuatro que se encuentran adscritas a la Presidencia, en tres de ellas se expidieron nombramientos como titulares a mujeres y solo uno fue para un hombre.

Por tanto, de ser necesarios ajustes o movimientos a efecto de dar operatividad y eficientar el funcionamiento de este órgano jurisdiccional, existen mayores posibilidades de que los mismos recaigan sobre mujeres, en virtud de conformar la mayor parte del factor humano del mismo, sin que resulte válido alegar la existencia de un acto de discriminación por el hecho de que la quejosa haya sido la única mujer a la cual se le revocó su nombramiento durante la gestión de la actual Presidenta, pues ello, se insiste, obedeció a causas sustentadas en el incumplimiento de sus funciones y en la pérdida de confianza y no en su embarazo.

- b) En relación con la supuesta **violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública**, resulta pertinente informar a esta autoridad lo siguiente:

La queja presentada por la C. [redacted] respecto a las presuntas violaciones a las que se da respuesta en el presente apartado del informe, además de negarse al ser **FALSAS**, carecen de sustento probatorio y se encuentran desvirtuadas por los hechos objetivos y documentales que motivaron la revocación de su nombramiento.

En primer término, es fundamental enfatizar que la decisión de revocar su nombramiento obedeció exclusivamente a razones de negligencia e incumplimiento de sus funciones, como titular de la Unidad de Género e Inclusión, con base en las atribuciones legales conferidas a esta autoridad y con apego irrestricto a los principios de legalidad y seguridad jurídica, como a continuación se explica.

El Tribunal Electoral del Estado de Coahuila es un órgano jurisdiccional autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, de conformidad con el artículo 423, numeral 1, del Código Electoral Local.

Dicho órgano está integrado por tres magistraturas, correspondiendo a la magistratura presidenta la representación legal del Tribunal, en términos del artículo 435, numeral 1, inciso a) del referido ordenamiento.

En ejercicio de sus atribuciones, la Magistratura que lo preside cuenta con facultades expresas para designar y remover al personal administrativo y jurisdiccional, conforme a lo dispuesto en los incisos d) y u) del artículo 435 del Código Electoral Local, los cuales establecen que es facultad de la persona titular de la Presidencia:

- Designar al personal jurisdiccional y administrativo necesario para el buen funcionamiento del Tribunal.
- Establecer políticas generales y supervisar la administración de recursos financieros, materiales y humanos, en apego a las disposiciones reglamentarias.

De igual manera, el Reglamento Interior del Tribunal Electoral en su artículo 27, fracción XIII, establece que la Magistratura que preside dicho órgano tiene la facultad expresa de:

- Expedir y revocar los nombramientos del personal adscrito al Tribunal.

En este sentido, al estar previamente demostrado que la relación de subordinación de la quejosa era con la Presidencia del Tribunal y no con la Dirección General de Administración, como asegura en su escrito de queja, su nombramiento fue expedido por el anterior Magistrado Presidente y su revocación fue determinada por la actual Magistrada Presidenta, sin que ello constituya un acto indebido o arbitrario, sino el ejercicio legítimo de las atribuciones conferidas por la normatividad aplicable.

Se afirma lo anterior, pues contrario a lo señalado por la quejosa, su remoción no fue producto de una decisión unilateral o infundada, ni fue motivada por un acto de discriminación en virtud de su embarazo, sino que obedeció a una serie de irregularidades documentadas en el desempeño de sus funciones, entre las que destacan:

- Omisión en la presentación de informes obligatorios ante el Pleno del Tribunal, particularmente aquellos relacionados con los juicios de amparo derivados de conflictos laborales y de inconformidades administrativas.
- Falta de actualización normativa y propuestas de políticas en materia de género e inclusión, incumpliendo sus obligaciones establecidas en el artículo 54 del Reglamento Interior del TECZ.
- Deficiencias en la supervisión y coordinación de la Unidad Jurídica, de Género e Inclusión, reflejadas en la ausencia de entregables verificables de su gestión.
- Inasistencias y falta de cumplimiento de horarios laborales, constatadas en los registros de asistencia oficiales.
- Falta de acreditación de cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, la cual es necesaria para el desempeño del cargo como representante legal del TECZ ante autoridades jurisdiccionales.

Entre otras omisiones e irregularidades que se documentaron debidamente en el acta levantada con motivo de la revocación de su nombramiento el 29

de enero de 2025, lo que demuestra que la decisión fue adoptada con base en elementos objetivos y verificables.

Dichas conductas constituyen incumplimientos graves a los deberes de un puesto de confianza previstas en el artículo 54 del Reglamento Interior del Tribunal, así como del artículo 49 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, lo que justificó plenamente la revocación de su nombramiento.

Sin que pase desapercibido que el cargo que desempeñaba la quejosa era de confianza, conforme al artículo 177 del Reglamento Interior del Tribunal Electoral y al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo. De ahí que la naturaleza de la función define el carácter de confianza del puesto y no la simple denominación del cargo.

En ese sentido, la SCJN ha reiterado que los trabajadores de confianza no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, en virtud de que su continuidad está sujeta a la confianza del superior jerárquico. Sirven de sustento las siguientes jurisprudencias:

- "TRABAJADORES DE CONFIANZA. TIENEN ESA CALIDAD QUIENES PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA SECRETARÍA PARTICULAR DEL GOBERNADOR DEL ESTADO DE GUERRERO"¹¹.
- "TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ESTADO DE VERACRUZ. TIENEN ESA CALIDAD LOS QUE REALIZAN FUNCIONES DE COORDINACIÓN CON FACULTADES DE MANDO"¹².

Ello, partiendo de la premisa de que el concepto de "confianza" depositada en un trabajador, se traduce en la esperanza razonable que tiene el empleador de que la persona contratada para ejercer las funciones correspondientes al cargo, posee las cualidades necesarias para actuar en su representación, así como para manifestar su voluntad en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo; esto es, la confianza es la condición *sine qua non* para que el empleador llegue a la convicción de conferir las responsabilidades propias de dicha función a la persona trabajadora, entendida ésta como aquella circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir razonablemente a la pérdida de la confianza.

En ese sentido, el motivo razonable de pérdida de la confianza es cualquier circunstancia que, con base en elementos objetivos, permita concluir prudentemente que la persona trabajadora ya no es susceptible de ser depositaria de ésta por parte de la parte empleadora, al no poder realizar las funciones que le fueron encomendadas, como en el caso lo es la **representación legal de este Tribunal Electoral**, misma que no puede ser ejercida a cabalidad ante la falta de la **cédula profesional** mencionada.

¹¹ Tesis Aislada XXI.2p.C.T.7 L. Registro digital: 2027954 Consultable en: [www.stj.coahuila.gob.mx/registroelectoral/tesis/2027054](#)

¹² Registro Digital: 2023652. Localización: [J]; 11a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 6, Octubre de 2021; Tomo IV; Pág. 3452

En este sentido, la remoción de la quejosa se ajustó estrictamente a derecho, dado que su nombramiento fue revocado por las causas específicas y la pérdida de confianza contenidas en los artículos 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo, en términos del artículo 25 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores del Estado de Coahuila.

Destacando al respecto, que la SCJN ha establecido que el derecho a la no discriminación no debe interpretarse como una protección absoluta que impida el ejercicio de facultades administrativas cuando existen causales legítimas para la terminación de la relación laboral (*Jurisprudencia: "DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LINEAMIENTOS PARA EL JUZGADOR FRENTE A SOLICITUDES DE TRABAJO FRAUDULENTAS CUYO ÚNICO OBJETIVO SEA LA OBTENCIÓN DE UNA INDEMNIZACIÓN"*).

Por tanto, no se actualiza un supuesto de discriminación, sino una decisión fundada en razones objetivas de desempeño y administración del servicio público.

En atención a lo expuesto, queda plenamente demostrado que la revocación del nombramiento de la quejosa fue un acto fundado y motivado en razones de legalidad y eficiencia institucional, ante el incumplimiento de las atribuciones, funciones y/o facultades dentro del TECZ de la quejosa y no en el presunto acto de discriminación que señala ante esta autoridad.

El análisis detallado de los hechos, la normatividad aplicable y la prueba documental evidencia que:

1. La decisión se adoptó en estricto apego al marco jurídico vigente, con base en las facultades que la ley confiere a la Magistratura Presidenta para la designación y remoción del personal de confianza.
2. El nombramiento de la quejosa tenía la naturaleza de un puesto de confianza, lo que implica que su permanencia en el cargo estaba condicionada a la continuidad de la confianza por parte de su superior jerárquico.
3. La pérdida de confianza derivó de irregularidades documentadas en el ejercicio de sus funciones, tales como incumplimiento de obligaciones, omisión de reportes requeridos y deficiencias administrativas que afectaban el adecuado funcionamiento del Tribunal.
4. No existió un despido injustificado ni una violación a su derecho a la seguridad jurídica, pues la revocación se sustentó en causales objetivas y verificables.
5. No se actualiza un supuesto de discriminación por razón de embarazo, ya que al momento de la revocación del nombramiento se desconocía completamente el estado de gravidez de la quejosa.

Dicho lo anterior, es evidente que la queja presentada carece de sustento fáctico y jurídico, pues se basa en una interpretación errónea de los hechos y un intento de desvirtuar una decisión administrativa legítima.

No se omite manifestar que también resulta **FALSO** el hecho de que no se hubieran informado a la quejosa las causas que motivaron la revocación de

su nombramiento o la fecha a partir de la cual surtió efectos, pues a fin de garantizar los principios de legalidad y transparencia de la función pública, el día 29 de enero fue levantada el acta de revocación respectiva y el oficio de revocación, los cuales fueron puestos a disposición de la quejosa, quien se negó a recibirlos y firmar dicho documento, como consta en dicho documento suscrito por la Magistrada Presidenta, la Directora General de Administración, la Coordinadora de Ponencia adscrita a la Presidencia y la Secretaria General de Acuerdos del TECZ, quien se encuentra investida de fe pública.

Lo anterior, bajo la premisa de que el hecho de que la presunta víctima se hubiera negado a firmar el acta de referencia no le resta eficacia para acreditar que se le entregó a la trabajadora en forma personal el aviso de revocación de nombramiento, salvaguardando con ello sus derechos, no solo laborales, sino humanos de igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno, así como su garantía de audiencia.¹³

Con sustento en lo expuesto y narrado, se acredita que la revocación del nombramiento de la actora se encuentra **plena y legalmente justificada y, no discriminatorio en el ejercicio indebido de la función pública** como erróneamente lo manifiesta la quejosa, ello en razón de que se cuenta con evidencias objetivas y verificables de que incurrió en omisiones de manera sistemática y reiterada respecto de las atribuciones y responsabilidades y funciones que legalmente tenía encomendada, las cuales se encuentran previstas en el artículo 54 del Reglamento Interno de este Tribunal.

En consecuencia, la determinación adoptada por la Magistratura Presidenta no solo fue legal, sino que también responde al deber de garantizar la eficiencia, disciplina y correcto desempeño de las funciones dentro del TECZ, pues en el acto de revocación no se cometieron actos o prácticas arbitrarias o violatorias de los derechos humanos de la quejosa ni se menospreció o menoscabo su dignidad.

Por lo tanto, se solicita que la CNDH determine la improcedencia de la queja interpuesta, al no existir violación alguna al derecho a la legalidad ni a la seguridad jurídica en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública, pues el acto cuestionado se llevó a cabo con pleno respeto al marco normativo vigente.

V. ELEMENTOS DE INFORMACIÓN QUE DAN SUSTENTO LEGAL AL PRESENTE INFORME.

En el marco del presente asunto, es relevante contar con los elementos de información que permitan documentar de manera objetiva y fundamentada que los hechos invocados por la quejosa

además de estar sustentados en afirmaciones falsas, no actualizan las presuntas violaciones al derecho de igualdad ante la ley, no discriminación y trato digno en la modalidad de discriminación por categoría de género y

¹³ Conforme a lo sustentado en las tesis: "AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL ACTA ADMINISTRATIVA EXHIBIDA POR EL PATRÓN, EN LA QUE SE HAGA CONSTAR SU RECEPCIÓN, DEBIDAMENTE RATIFICADA ANTE LA AUTORIDAD LABORAL, ES APTA PARA TENER POR SATISFECHO EL REQUISITO DE SU ENTREGA EN FORMA PERSONAL AL TRABAJADOR, CONFORME LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012."

violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública.

Por tal motivo, conforme lo contempla el artículo 112 de la Ley de CDHEC, se aportan y anexan al presente documento como evidencias o medios de prueba de lo informado a esta CDHEC, los oficios TECZ/OIC/P/2025 Y TECZ/DGA/042/2025, mediante los cuales tanto la Directora General de Administración como el Contralor Interno, informan respecto los hechos que se les imputan en la presente queja, así como las constancias íntegras que fueron ofrecidas por el TECZ en la contestación al Procedimiento Laboral para Resolver los Conflictos entre los Trabajadores de dicha dependencia, radicado con el expediente TECZ-PCLT-01/2025, en virtud de que los hechos en los que se sustenta la presente queja son idénticos en contenido a los hechos valer en el juicio laboral, mismas que se encuentran alojadas en el dispositivo electrónico USB ADATA C008 Flash Drive certificado por _____, Secretaria de Acuerdo y Trámite por Ministerio de Ley, quien cuenta con fe pública.

Por las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, respetuosamente solicito a esta autoridad lo siguiente:

PRIMERO. Tener por presentado, en tiempo y forma, el informe pormenorizado en términos de los artículos 108 y 109 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza.

SEGUNDO. Emitir un pronunciamiento expreso sobre su falta de competencia para conocer del presente asunto y, en consecuencia, desechar la queja presentada, en virtud de que la materia del litigio es de naturaleza laboral y debe ser resuelta conforme a los mecanismos jurídicos especializados en dicha materia.

TERCERO. En caso de declararse competente, se decrete un acuerdo de no responsabilidad para el Tribunal Electoral del Estado de Coahuila de Zaragoza, conforme lo previsto por la fracción IV, del artículo 94 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila.

PROTESTO LO NECESARIO

Saltillo, Coahuila a catorce (14) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

**Magistrada Presidenta del
Tribunal Electoral del Estado de Coahuila de Zaragoza.**



**TRIBUNAL ELECTORAL
DEL ESTADO DE COAHUILA**