



RECOMENDACIÓN No. 62 /2020

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES AL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS EN AGRAVIO DE V1, EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

Ciudad de México, a 26 de noviembre 2020

**DRA. ROSA MARÍA TORRES HERNÁNDEZ
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

Distinguida señora Rectora:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero y 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 3º, párrafo primero, 6º, fracciones I, II y III, 15, fracción VII, 24, fracciones II y IV, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y 128 a 133 y 136 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias del expediente CNDH/6/2019/11330/Q, relacionado con el caso de V1.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4º, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 78 primer párrafo, segunda parte y 147 de su Reglamento Interno; 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 3, 11, fracción VI, 16 y 113, fracción I, párrafo último, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 1, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Los datos se pondrán en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto en que se describe el significado de las claves utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

3. Para una mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para distintas personas involucradas en los hechos, y expedientes son los siguientes:

CLAVE	SIGNIFICADO
V	Víctima
AR	Autoridad responsable.
SP	Servidor Público

4. En la presente Recomendación la referencia a distintas dependencias, instancias de gobierno y normatividad, se hará con acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, los cuales podrán ser identificados como sigue:

NOMBRE	CLAVE
Universidad Pedagógica Nacional	UPN
Clínica de Especialidades y CECIS Churubusco del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Clínica de Especialidades 1
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Comité DESC
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para"	Convención Belém do Pará
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Ley Federal del Trabajo	LFT

I. HECHOS.

5. Los días 29 de noviembre y 11 de diciembre de 2019, esta Comisión Nacional recibió los escritos de queja de V1, quien señaló que es una mujer de 41 años de edad, que en esa fecha cursaba el quinto mes de gestación; y que durante un año ocho meses, laboró como coordinadora de especialidad en la Dirección de Servicios Jurídicos de la UPN.

6. Precisó que el 25 de septiembre de 2019 acudió a consulta médica a la Clínica de Especialidades 1, por lo que reiteradamente llamó por teléfono a AR1, su superior jerárquico; quien nunca le respondió. Posteriormente, en la citada Clínica le informaron que tenía que hacerse de urgencia un ultrasonido; motivo por el cual, envió a AR1 por mensaje de *WhatsApp*, una fotografía de la constancia médica que le fue otorgada. Al llegar a su lugar de trabajo solicitó durante todo el día, audiencia con AR1, sin embargo, SP le informó que no sería recibida.

7. El 26 de septiembre de 2019, le fue entregado un oficio mediante el cual AR1 le indicaba que el día 25 del mismo mes y año, se ausentó de su lugar de trabajo sin previo aviso ni permiso.

8. En la quincena de octubre de 2019 se le descontó de su salario, la cantidad de \$2,854.71 (dos mil ochocientos cincuenta y cuatro pesos 71/100 M.N.) con la leyenda en su recibo de nómina, “*por inasistencia del día 25 de septiembre de 2019.*” Motivo por el que se dirigió al área de personal, donde le informaron que por instrucciones de AR1, se le descontaron 3 días de salario por inasistencia. Al entrevistarse con AR1, le indicó que “*lo arreglara como pudiera, que ella no había solicitado ningún descuento y que si tenía un embarazo de alto riesgo, era por culpa suya, por haberse embarazado a esa edad, que la UPN no es beneficencia pública.*”

9. V1 precisó que AR1 “*la ignoraba todos los días y no atendía sus asuntos*”, para que le firmara un turno transcurrían hasta 15 días o se los perdía; no la saludaba cuando pasaba a su cubículo, llamaba a todos sus compañeros a reunión menos a ella; que cambiaron la chapa de la puerta de entrada de la Dirección de Servicios Jurídicos, donde tiene asignado su lugar de trabajo, sin que le entregaran una copia de la llave, por lo que tenía que esperar a que alguno de sus compañeros llegara para poder ingresar.

10. A principios de octubre de 2019, V1 fue obligada por AR1 a firmar contra su voluntad, una respuesta de un asunto jurídico, con la advertencia, de que *“si no suscribía el documento se quedaría sin trabajo, indicándole que pensara en su hijo,”* y la corrió de su oficina.

11. Posteriormente, el 9 de octubre de 2019, V1 fue comisionada para que a las 06:30 horas, instrumentara un Acta con motivo de la toma de las instalaciones de la UPN, sin acompañamiento de otro abogado, cuando eso era lo usual, situación que la puso en riesgo por la propia naturaleza de la actividad, no obstante, para el cierre del Acta, en la misma fecha, sí se asignó a dos abogados.

12. El sábado 16 de noviembre de 2019, AR1 la comisionó para la verificación del examen profesional que se practicaría en la UPN, en un edificio en el que tuvo que subir por las escaleras al cuarto piso, no obstante que por prescripción médica, lo tenía prohibido debido a su estado de gravidez; además que sólo a ella la asignó, cuando en el área son 9 servidores públicos que pudieron realizar esa tarea.

13. El 29 de noviembre de 2019, AR1 le entregó el oficio R-652/19, suscrito por AR2, mediante el cual le informó que se le ha perdido la confianza, por lo que se daban por terminados los efectos del nombramiento expedido a su favor por la UPN, lo que consideró que fue con motivo de su embarazo y no por una supuesta pérdida de confianza, toda vez que nunca se le inició queja alguna, con motivo de su trabajo ni por problemas de índole personal con sus compañeros; además que su trabajo fue calificado por la comunidad universitaria, como excelente; en consecuencia, se vulneraron sus derechos al trabajo y a la seguridad social.

14. V1 agregó que el mismo 29 de noviembre de 2019, AR1 le indicó que por órdenes de AR2 se terminaba la relación laboral desde ese día y no la quería ver el lunes 1 de diciembre de 2019, corriéndola de su oficina. Por lo que le insistió a AR1 que le indicara si había cometido alguna falta, ya que necesitaba el trabajo, que no podía perder el servicio médico por el alto riesgo que tenía de perder al bebé; en respuesta AR1 le precisó que V1 era abogada y que hiciera lo que creyera conveniente.

15. V1 destacó que antes de informar a AR1 sobre su embarazo, no había tenido ningún problema con ella, que el trato era cordial, que la problemática surgió a partir de que tuvo conocimiento de su estado de gravidez.

16. Con motivo de los hechos narrados, esta Comisión Nacional radicó el expediente de queja CNDH/6/2019/11330/Q, a fin de documentar violaciones a los derechos humanos, se solicitó información a la UPN, cuya valoración lógico-jurídica es objeto de análisis en el capítulo de Observaciones de esta Recomendación.

II. EVIDENCIAS.

17. Escrito de queja interpuesto el 29 de noviembre de 2019 por V1 en este Organismo Nacional, en el que expresó hechos violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio por AR1, documento al que anexó, entre otras constancias, la siguiente documentación:

17.1 Constancia de asistencia médica 000158 del 25 de septiembre de 2019, expedida por la Clínica de Especialidades 1, mediante la que se hace constar que V1 asistió a consulta externa, servicio de ultrasonido de las 07:00 a las 11:20 horas.

17.2 Impresión de captura de pantalla de 25 de septiembre de 2019, en la que se advierte el texto: *“Lic buenos días, reportándome vine a hacerme un ultrasonido que tenía programado a las 9 am, pero ya sabe como tardan ya voy de salida llego en un ratito.” (10:47) “Lic voy llegando (11:45)”*, así como una imagen fotográfica de la constancia de asistencia 000158, de la misma fecha, expedida por la Clínica de Especialidades 1.

17.3 Oficio UPN-DSJ-932/2019 de 25 de septiembre de 2019, mediante el cual AR1 hace del conocimiento a V1 que en esa misma fecha, se ausentó de su trabajo de las 10:00 am a las 12:00 pm, sin aviso previo, ni permiso. A fin de dar cumplimiento al Código de Conducta para las personas servidoras públicas de la UPN, así como el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal se le exhorta para que tome las medidas necesarias para la observancia y cumplimiento del horario laboral que le fue asignado.

17.4 Oficio UPN-DSJ-958/2019 de 2 de octubre de 2019, dirigido al Coordinador de Especialidad de la UPN, por el cual AR1 hace referencia al proyecto de respuesta elaborada por V1 sobre el caso de una alumna de la UPN, quien presentó presumiblemente un certificado carente de validez oficial,

indicando que el análisis fue deficiente, lo que provocó que la Subdirección de Servicios Escolares expidiera dos tiras de materias para la misma alumna.

17.5 Oficio S/N con acuse de recibo del 10 de octubre de 2019 en la Dirección de Servicios Jurídicos y Subdirección de Personal de la UPN, mediante el cual V1 se dirige a AR1 a efecto de comunicarle lo relativo a su ausencia del 25 de septiembre de 2019.

17.6 Impresión de correo institucional de 8 de octubre de 2019, mediante el cual AR1 comisiona únicamente a V1 para que levante el Acta con relación al paro de actividades en la UPN Ajusco, que realizaría la Delegación Sindical DII-UP3 el 9 del mismo mes a las 07:00 horas; designando a dos personas más, para el cierre de acta, a las 19:00 horas.

17.7. Oficio UPN/DSJ-1186/2019 de 14 de noviembre de 2019, a través del cual AR1 le solicita a V1 su colaboración para que asista el (sábado) 16 de noviembre de 2019 en un horario comprendido de las 09:00 a las 12:00 horas, a las instalaciones que ocupa la UPN, Unidad Ajusco, para efectos de coadyuvar a lo solicitado por la Subdirección de Servicios Escolares, consistente en atender los requerimientos de la aplicación del examen general de conocimiento de titulación de la licenciatura en psicología educativa de 2019.

17.8 Oficio R-652/19 de 29 de noviembre de 2019, suscrito por AR2, dirigido a V1, mediante el cual se estipuló: *“... considerando que con su proceder, de acuerdo a los hechos narrados en el párrafo que antecede y a que el cargo que ostenta requiere de un desempeño basado en los principios de lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el desempeño de sus funciones, se le ha perdido la confianza, por lo que se resuelve y notifica que se dan por terminados los efectos del nombramiento que fue expedido a su favor por esta Universidad, como “Coordinador de Especialidad”, código 011, plaza 11000416, sin responsabilidad para el titular de esta Casa de Estudios, con efectos a partir del día 1 de diciembre de 2019”* (sic)

18. Oficio UPN/R-702/2019 de 19 de diciembre de 2019, suscrito por AR2, mediante el cual rinde el informe solicitado por esta Comisión Nacional, al que anexó la siguiente documentación:

18.1. Oficio UPN/DSJ-1357/2019 de 17 de diciembre de 2019, dirigido a AR2, mediante el cual AR1 rindió informe respecto de los hechos.

18.2 Acta de hechos de 25 de septiembre de 2019, suscrita por AR1, dos declarantes y dos testigos de asistencia, mediante la cual hacen constar que la llegada de V1 fue después de la hora de entrada, es decir, a las 10:00 horas, y que se presentó a laborar hasta al medio día o 12 pm.

19. Acta circunstanciada de 2 de julio de 2020, en la que se hace constar que personal de esta Comisión Nacional dio vista a V1, vía telefónica, respecto del contenido de la respuesta emitida por la UPN.

20. Escrito de 11 de diciembre de 2019, mediante el cual V1 aporta sus consideraciones respecto al informe que rindió la UPN, al que adjuntó la siguiente documentación:

20.1 Hoja de referencia médica de 14 de octubre de 2019, expedida por la Clínica de Especialidades 1, en la que se hace constar que V1, mujer de 41 años, cursa un embarazo de 11.2 SMG x FUR/EMA *Alto Riesgo*.

21. Acta circunstanciada de 18 de septiembre de 2020, en la que se hace constar que personal de esta Comisión Nacional sostuvo comunicación telefónica con V1, quien precisó que el 23 de enero de 2020 presentó demanda laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la que se encuentra en trámite, sin precisar más datos.

III. SITUACIÓN JURÍDICA.

22. El 29 de noviembre de 2019, V1, mujer embarazada, de aproximadamente 5 meses de gestación, presentó queja ante esta Comisión Nacional con motivo del despido de su fuente de trabajo en la UPN, mediante la notificación de un oficio en el que se deja sin efectos su nombramiento por pérdida de la confianza.

23. El 23 de enero de 2020, V1 presentó demanda laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la que se encuentra en trámite.

24. A la fecha de emisión de la presente Recomendación no se tiene constancia ni noticia alguna de que se hubiese iniciado procedimiento administrativo, averiguación previa o carpeta de investigación relacionada con los hechos materia de la queja.

IV. OBSERVACIONES.

25. La Comisión Nacional expresa su absoluto respeto al Poder Judicial de la Federación y reitera que carece de competencia para conocer de asuntos jurisdiccionales, en términos de los artículos 102, apartado B, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, fracción II, y 8, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; y, 2, fracción IX, incisos a), b) y c), de su Reglamento Interno; respecto de los derechos laborales que sólo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede determinar, por ser la autoridad facultada para conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

26. Con fundamento en el artículo 42 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se realiza un análisis de los hechos y evidencias que integran el expediente CNDH/6/2019/11330/Q, con un enfoque lógico-jurídico de máxima protección a las víctimas de violaciones a los derechos humanos, a la luz de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia, de precedentes emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y por la propia Comisión Nacional, para determinar la violación a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación laboral, así como a la protección de la maternidad de las trabajadoras, atribuibles a AR1 y AR2.

A. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

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

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

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

30. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prevé en el artículo 4º, que *“Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional (...)”.*

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

32. De conformidad con las metas programadas, para el año 2030 se debe poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo

el mundo; así como eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado”¹.

33. Por lo que respecta a la discriminación contra la mujer en el trabajo, en sus artículos 1° y 2°, la CEDAW define la discriminación contra la mujer, como “... *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*” y establece la obligación de los Estados Partes, de “... *seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer*”.

34. El Convenio 111 de la OIT, relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación establece que “... el término “discriminación” comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación,...”.

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

36. Es de resaltar que *en México, una de las principales formas de discriminación a las que las mujeres se enfrentan es el despido por embarazo, aun cuando esta práctica está prohibida de manera explícita en el marco normativo laboral. Se trata de una conducta ilegal que afecta directamente a mujeres de todas las clases sociales, estructuras familiares diversas y que se manifiesta a lo largo del territorio*

¹ Organización de las Naciones Unidas, Objetivos de desarrollo sostenible. 17 objetivos para transformar nuestro mundo, consultado en <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/> el 03 de mayo de 2017.

nacional sin excepción, perjudicando indirectamente a miles de hogares, tanto en su ingreso como en la posibilidad de construir equilibrio de presencia y cuidados entre sus integrantes. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh), entre 2011 y 2016, a 13% de las mujeres de 15 años y más que han trabajado o solicitado trabajo les han pedido el certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, las despidieron por embarazarse, no les renovaron su contrato o les bajaron el salario o prestaciones.”²

37. Así, “entre enero de 2011 y marzo de 2020, el Conapred recibió un total de 723 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con el despido por embarazo... En relación con estas quejas, las mujeres señalaron afectaciones en su derecho a un trato digno, a la protección de la maternidad, a la igualdad de oportunidades y de trato, a una vida libre de violencia y a la seguridad social...”.³

38. En el caso que nos ocupa, V1 manifestó que, una vez que AR1 tuvo conocimiento de su embarazo, cambio su actitud hacia ella, ya que anterior a ello, no habían tenido dificultades; no obstante, a partir del 26 de septiembre y hasta el 29 de noviembre de 2019, V1 fue objeto de malos tratos, recibiendo instrucciones que pusieron en riesgo su salud y la del producto de la gestación. Tal como lo precisó en su escrito de queja, señalando, entre otros aspectos, que:

38.1 El 26 de septiembre de 2019, le entregaron el oficio UPN-DSJ-932/2019 de 25 de mismo mes y año, por el cual se le indicaba que se había ausentado de sus labores, sin previo aviso ni permiso.

38.2 En la quincena de octubre de 2019, se le descontó de su salario, la cantidad de \$2854.71 (dos mil ochocientos cincuenta y cuatro pesos 71/100 M.N.) con la leyenda en su recibo de nómina, por inasistencia del día 25 de septiembre de 2019.

38.3 Que AR1 la ignoraba todos los días y no atendía sus asuntos, para que le firmara un turno transcurrían hasta 15 días, o se los perdía; no la saludaba cuando pasaba a su cubículo, llamaba a todos sus compañeros a reunión menos a ella; que

² *Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y Realidades.* SEGOB – CONAPRED, disponible en: www.conapred.org.mx

³ Ídem.

cambiaron la chapa de la puerta de entrada de la Dirección de Servicios Jurídicos, donde tiene asignado su lugar de trabajo, sin que le entregaran una copia de la llave, por lo que tenía que esperar a que alguno de sus compañeros llegara, para poder ingresar.

38.4 El 9 de octubre de 2019, fue comisionada para instrumentar un Acta con motivo de la toma de las instalaciones de la UPN, a las 06:30 horas, sin acompañamiento de otro abogado, cuando eso era lo usual, no obstante, para el cierre del Acta, en la misma fecha, sí participaron dos abogados.

38.5 El sábado 16 de noviembre de 2019, AR1 la comisionó para la verificación del examen profesional, en un edificio en el que tuvo que subir por las escaleras al cuarto piso, sólo a ella la asignó, cuando en el área son 9 servidores públicos que pudieron realizar esa tarea.

38.6 Finalmente, el 29 de noviembre de 2019, AR1 le entregó el oficio R-652/19, suscrito por AR2, mediante el cual le informó que se le había perdido la confianza, por lo que se daban por terminados los efectos del nombramiento expedido a su favor por la UPN.

39. Al respecto, AR1 se limitó a precisar que *“una vez que inició sus funciones conoció el trabajo que desarrollaban los abogados; y que en el caso de V1, mostraba serias deficiencias en el desempeño de sus funciones, es decir, sus análisis eran pobres jurídicamente.”* Que en la terminación de los efectos del nombramiento de V1 nada tuvo que ver el embarazo aludido y, hasta el 29 de noviembre de 2019, último día de labores de V1, físicamente no se advertía el estado de gravidez, aunado a que no presentó constancia médica alguna; de igual manera, AR2, señaló que *“... el término de su nombramiento se debió a deficiencias y quejas en sus funciones” (sic)*. Sin embargo, no se remitieron a esta Comisión Nacional documentos que acreditaran tal situación.

40. Con su actuación, AR1 y AR2, configuraron el supuesto de discriminación laboral por embarazo, en razón de que *“El proceso por el que las mujeres se ven forzadas a transitar se encuentra inmerso en diferentes formas de agresión y violencia que trastocan aspectos más allá de lo laboral. La humillación, denigración, la agresión psicológica y física son algunas de las acciones más comunes que*

enfrenta esta población por la única razón de haber decidido de manera libre y voluntaria ejercer su derecho a la maternidad y a la familia.”⁴

41. Asimismo, en el presente caso, se cuenta con evidencias para acreditar que V1 fue objeto de discriminación laboral, al ser despedida de manera injustificada, en relación con su embarazo, vulnerando con ello, su derecho a la maternidad en el trabajo, como se analizara a continuación.

B. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO

42. AR1 informó que ingresó a la UPN el 1 de julio de 2019, por nombramiento de AR2. Que una vez que inició sus funciones conoció el trabajo que desarrollaban los abogados; y que en el caso de V1, mostraba serias deficiencias en el desempeño de sus funciones, es decir, sus análisis eran pobres jurídicamente. Que en la terminación de los efectos del nombramiento de V1 nada tuvo que ver el embarazo aludido y, hasta el 29 de noviembre de 2019, último día de labores de V1, físicamente no se advertía el estado de gravidez, aunado a que no presentó constancia médica alguna.

43. AR1 informó no haber tenido conocimiento del embarazo de V1 y que el mismo fuera de alto riesgo, toda vez que no existe constancia médica de ello en su expediente personal, precisando que no es persona competente para determinar si existe o no un estado de gravidez y si éste requiere cuidados particulares, manifestando que es falso que haya realizado mobbing, acoso y hostigamiento laboral, en contra de V1.

44. En tal sentido, este Organismo Nacional advierte que por lo menos, desde el 10 de octubre de 2019, AR1 tuvo conocimiento del embarazo de V1, como se desprende del oficio recibido en esa fecha en la Dirección de Servicios Jurídicos y la Subdirección de Personal, ambos de la UPN, mediante el cual V1 dio respuesta al oficio UPN-DSJ-932/2019, que le dirigió AR2 exhortándola para que cumpla con el horario laboral que le fue asignado, ya que se ausentó sin aviso previo, ni permiso de las 10:00 a las 12:00 horas el día 25 de septiembre de 2019.

⁴ *Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y Realidades.* SEGOB – CONAPRED, disponible en: www.conapred.org.mx

45. En el oficio de respuesta referido, V1 indicó a AR1 *“que por cuanto hace a la ausencia que refiere el día 25 de septiembre de 2019, cabe puntualizar que me encuentro embarazada, como usted ya tiene conocimiento y ese día acudí de emergencia al hospital en punto de las 07:00 horas, y estando en el área de urgencias le programaron un ultrasonido a las 09:00 horas, por lo cual me comuniqué vía telefónica a su número celular, para comunicarle lo ocurrido, sin embargo no recibí contestación alguna. Posteriormente, alrededor de las 10:47 horas envíe un mensaje de texto, vía WhatsApp, al mismo número telefónico, informando de manera apresurada lo conducente (...)”* y para tales efectos, adjuntó copia simple de la constancia de asistencia 000158, de la misma fecha expedida por la Clínica de Especialidades 1.

46. Aunado a lo anterior, esta Comisión Nacional observa que de acuerdo con el Acta de hechos de 25 de septiembre de 2019, instaurada en contra de V1, con motivo de su entrada fuera de su horario laboral; AR1 manifestó que: ... *“recibí un mensaje a mi celular, vía whatsApp, de la (V1), en el cual me informa que estaba en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y que llegaría más tarde porque había tenido consulta médica”*. Lo cual coincide y confirma lo referido por V1, quien envió un mensaje de texto a AR1, a efecto de informarle que estaba en consulta, y que llegaría tarde, toda vez que se le practicaría un ultrasonido; de lo cual se desprende que AR1, tuvo conocimiento del estado de gravidez de V1, desde el 25 de septiembre de 2019.

47. Por su parte, AR2 informó que hasta el 29 de noviembre de 2019, último día laboral de V1, físicamente no se le notaba el embarazo aludido; asimismo, que V1 no notificó a la UPN el embarazo y, en consecuencia, desconocía que fuera de alto riesgo; que no existe oficio o documento expedido por el ISSSTE o cualquier otro documento en el expediente personal de la ex trabajadora, del que se desprenda la existencia del embarazo señalado. ... *Que el término de su nombramiento se debió a deficiencias y quejas en sus funciones (sic)*. Además, que la categoría de “Coordinador de Especialidad” es puesto de los denominados de confianza, por estar incluido en el catálogo de categorías y tabuladores de sueldos y salarios para el personal administrativo, técnico y manual (confianza), de la UPN, expedido por la Unidad de Políticas y Control Presupuestario, Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

48. Esta Comisión Nacional observa que AR1 y AR2 intentaron justificar su actuar al referir que no recibieron documento oficial que les comunicara el embarazo de V1, sin embargo, sus dichos no tiene sustento alguno, ya que se acreditó que AR1 sí lo sabía, como consta en el documento de respuesta aludido en párrafos anteriores, el cual tiene sello de recepción del área donde AR1 es la titular, y por la Subdirección de Personal de la UPN, aunado a que el mismo 25 de septiembre de 2019, día en que V1 acudió a la Clínica de Especialidades 1, V1 le mandó mensajes de WhatsApp y foto de la constancia médica, como ella misma lo reconoció en su informe rendido sobre los hechos. Ahora bien, por lo que hace a AR2, quedó acreditado que AR1 y el titular de la Subdirección de Personal, son servidores públicos subordinados de AR2, por lo que resulta poco creíble que hubieran omitido hacer del conocimiento de AR2 el estado de gravidez de V1 al momento o antes de tomar la decisión de dar por terminado su nombramiento.

49. Del análisis de las evidencias referidas, se advierte que AR1 y AR2 al momento de notificar a V1 el oficio mediante el cual se dieron por terminados los efectos del nombramiento expedido a su favor por la UPN, sin responsabilidad para su Titular, con efectos a partir del 1 de diciembre de dos mil diecinueve, por pérdida de la confianza, tenían el pleno conocimiento de que se encontraban ante un despido de una trabajadora embarazada, como ha quedado acreditado con las documentales a que se ha hecho referencia.

50. En ese sentido existe un criterio del Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, en los siguientes términos:

TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN. La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de **confianza**, derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional... En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra

que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto... Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil.⁵

51. La SCJN establece que *“si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obligan a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras. (...) por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, pues por ese solo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida.”⁶*

⁵ Amparo Directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo 2010880. XI. 1º.A.T. 28 L(10ª). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, enero de 2016, pág. 3313. -1- Sauer Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero. Época Décima, Registro 2010880.

⁶ Tesis: 2a./J. 66/2017 (10a.). Segunda Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II. Décima Época. Registro 2014508. Jurisprudencia (Laboral).

52. En el mismo sentido, la SCJN ha señalado que: *“Al existir una protección especial y reforzada de la mujer trabajadora embarazada, las decisiones adoptadas por las autoridades que involucren a una persona en situación de vulnerabilidad, deben contener una perspectiva de derechos humanos que implique visibilizar a la mujer desde una dimensión integral encaminada a proteger su dignidad. Por ello, la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional.”*⁷

53. En efecto, esta Comisión advierte que la negativa de las autoridades responsables en el conocimiento del embarazo de V1, manifestada en sus respectivos informes sobre los hechos, tiene como propósito la imposición de la carga probatoria a V1; lo que resulta contrario a los estándares en materia de protección a los derechos humanos, toda vez que éstos gozan de especiales caracteres que, al ser trasladados a ámbitos como el penal, civil o laboral, trastocan determinadas actuaciones. Tal es el caso de la carga de la prueba para quien se dice vulnerado en sus derechos fundamentales. Consideramos que en este caso, la aportación de elementos probatorios no descansa en la parte que afirma una vulneración sino en la autoridad estatal.⁸ Por tanto, la argumentación de la autoridad respecto del desconocimiento de la condición de embarazo de V1, no hace sino confirmar la versión de los hechos ofrecida, debido a que no corresponde a la víctima demostrar la existencia de la violación, sino a la autoridad responsable acreditar que su actuación se realizó en observancia a los derechos humanos.

54. La protección de la maternidad está consagrada constitucionalmente en el artículo 123, Apartado B, fracción XI, inciso c, que señala que *“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros*

⁷ SCJN. Tesis Aislada “Trabajadoras embarazadas al servicio del estado. su despido constituye un acto de discriminación por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran”. Semanario Judicial de la Federación, enero 2016, registro No. 2010880.

⁸ Gaceta Parlamentaria, Número 4164-VIII, 27 de noviembre de 2014. Iniciativa que reforma el artículo 264 del Código Nacional de Procedimientos Penales. Exposición de Motivos. Punto III, Palacio Legislativo de San Lázaro.

dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo... Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, ...”.

55. La Ley Federal del Trabajo⁹ estipula la igualdad de derechos y obligaciones, así como la protección de la maternidad y, en sus artículos 166 y 167, establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial o de servicio después de las diez de la noche, ni horas extraordinarias.

56. El artículo 170 de la referida norma laboral también establece que las madres no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso, así como que los periodos de descanso antes y después del parto podrán prorrogarse por el tiempo necesario, en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto.

57. El Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) C102, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aceptado por México, el 12 de octubre de 1961, en la Parte VIII, indica que se deberá garantizar la concesión de prestaciones de maternidad.

58. Por su parte, la CEDAW, en su artículo 11, prescribe el compromiso de los Estados Partes, de realizar “...todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; ...f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. ... 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad

⁹ La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 11 preceptúa: ‘En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad’.

de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;... d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella....”.

59. En el presente caso, V1 acreditó que el 25 de septiembre de 2019 llegó con retraso a su lugar de trabajo, por asistir a una consulta médica, y que realizó mecanismos para informarle a AR1, su superior jerárquica inmediata, mediante llamadas, mensajes de WhatsApp y fotografía de la constancia de asistencia médica 000158 de esa fecha, expedida por la Clínica de Especialidades 1, en la que se asentó que asistió a consulta externa, al servicio de ultrasonido de las 07:00 a las 11:20 horas; lo que crea convicción en esta Comisión Nacional de que AR1 no quiso responder a sus llamadas, ni contestar los mensajes, mucho menos recibirla para que de voz propia, V1 la diera por enterada de que había acudido a dar seguimiento médico a su embarazo.

60. La falta de respeto a los derechos laborales que como mujer embarazada tenía consagrados V1, impulsó a que se emitiera el oficio UPN-DSJ-932/2019 de 25 de septiembre de 2019, mediante el cual AR1 hizo del conocimiento a V1 que en esa fecha se ausentó de su trabajo de las 10:00 am a las 12:00 pm, sin aviso previo, ni permiso, ello con la finalidad de dar cumplimiento al Código de Conducta para las personas servidoras públicas de la UPN, así como el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal exhortándola para que tomara las medidas necesarias para la observancia y cumplimiento del horario laboral que le fue asignado.

61. No obstante de tener conocimiento que V1 había acudido a la Clínica de Especialidades 1, el 25 de septiembre de 2019, como ya ha quedado establecido en los párrafos que anteceden, AR1 instruyó la elaboración de una Acta de hechos con el propósito de hacer constar que la llegada de V1 fue después de la hora de entrada, es decir a las 10:00 horas, y que se presentó a laborar hasta al medio día o 12 pm, aún cuando en su informe rendido, AR1 reconoció haber recibido el mensaje de V1, de que se encontraba en consulta médica.

62. La emisión y notificación del oficio UPN-DSJ-932/2019, así como el inicio del Acta de hechos, ambos del 25 de septiembre de 2019, denotan la negativa de AR1

para garantizar la concesión de prestaciones de maternidad, como lo es el derecho básico a la asistencia de consultas médicas; y crea convicción a esta Comisión Nacional, de que la conducta de AR1 fue con el fin de intimidar y sancionar a V1, no obstante su legítimo derecho a recibir permisos para atenderse médicamente por su estado de embarazo.

V. RESPONSABILIDAD.

63. Como ha quedado acreditado en la presente Recomendación, AR1 y AR2 incurrieron en responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con las conductas descritas, mismas que configuraron violencia institucional, que repercutieron en la terminación del nombramiento de V1, sin observar que contaba con estabilidad reforzada en el empleo; en ese orden de ideas, este Organismo Constitucional Autónomo considera que existen elementos suficientes para concluir que AR1 y AR2 incumplieron sus obligaciones de actuar con legalidad, honradez, lealtad y eficiencia, incurriendo con ello en la inobservancia de las obligaciones contenidas en los artículos 7, fracción I y 47, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en los que se prevé la obligación que tienen los servidores públicos de cumplir con el servicio encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause su suspensión o deficiencia, o implique el incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

64. Por tanto, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafo tercero y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6º, fracción III; 71, párrafo segundo, 72, párrafo segundo, y 73, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se cuenta en el presente caso con elementos de convicción suficientes para que este Organismo Nacional, en ejercicio de sus atribuciones, presente queja ante el Órgano Interno de Control en la UPN, a fin de que se inicie e integre el procedimiento administrativo de investigación correspondiente con perspectiva de género en contra de AR1 y AR2.

65. La Corte Interamericana de Derechos Humanos considera pertinente señalar que la obligación de investigar, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables de hechos violatorios de los derechos humanos no se deriva solamente de la Convención Americana. En determinadas circunstancias y dependiendo de la naturaleza de los hechos, esta obligación también se desprende de otros

instrumentos interamericanos en la materia que establecen la obligación a cargo de los Estados Partes de investigar las conductas prohibidas por tales tratados. Por ejemplo, la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Así, este Tribunal ha establecido que los Estados tienen “el deber de garantizar el derecho de acceso a la justicia [...] conforme a las obligaciones específicas que le imponen las Convenciones especializadas [...] en materia de prevención y sanción de la tortura y de la violencia contra la mujer. Dichas disposiciones [...] especifican y complementan las obligaciones que tiene el Estado con respecto al cumplimiento de los derechos consagrados en la Convención Americana”, así como “el corpus iuris internacional en materia de protección de la integridad personal”.¹⁰

66. La Corte Interamericana de Derechos Humanos reitera que durante la investigación y el juzgamiento, el Estado debe asegurar el pleno acceso y capacidad de actuar de la víctima en todas las etapas. Adicionalmente, en otras oportunidades, la Corte ha dispuesto que el Estado inicie las acciones disciplinarias, administrativas o penales, de acuerdo con su legislación interna, a los responsables de las distintas irregularidades procesales e investigativas.¹¹

VI. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

67. Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad profesional e institucional, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, y otra vía lo es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con los artículos 1º, párrafo tercero, 108, 109 y 113, segundo párrafo, constitucionales; 44, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y 65, inciso c) de la Ley General de Víctimas, que prevén la posibilidad de que al acreditarse una violación a los derechos humanos, atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan, para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los

¹⁰ Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú, párrs. 276, 377 y 379; Caso De la Masacre de las Dos Erres Vs. Guatemala, párr. 137.

¹¹ Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 4, puntos 230 y 231, pág. 53.

daños y perjuicios que se hubieran ocasionado, para lo cual el Estado debe investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos establecidos en la ley.

68. Para tal efecto en términos de los artículos 1, 2, fracción I, 7, fracciones II, VI, VII y VIII, 8, 26, 27, 64, fracciones I, II y VII, 73 fracción V, 74, 88, fracciones II y XXIII, 96, 97, fracción I, 106, 110, fracción V, inciso c), 111, 112, 126, fracción VIII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 2013, y 38 a 41 y demás aplicables del “Acuerdo del Pleno por el que se emiten los Lineamientos para el funcionamiento del Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral”, de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, al acreditarse violaciones al derecho de protección de la maternidad de las trabajadoras, a la igualdad y no discriminación laboral, se deberá ingresar a V1 en el Registro Nacional de Víctimas, cuyo funcionamiento está a cargo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, a fin que tenga acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral; para ello, este Organismo Nacional remitirá copia de la presente Recomendación a la citada Comisión Ejecutiva.

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

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

caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos (...)"¹²

71. Sobre el “*deber de prevención*” la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sostuvo que:“(...) *abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos sean efectivamente consideradas y tratadas como un hecho ilícito que, como tal, es susceptible de acarrear sanciones para quien las cometa, así como la obligación de indemnizar a las víctimas por sus consecuencias perjudiciales. No es posible hacer una enumeración detallada de esas medidas, que varían según el derecho de que se trate y según las condiciones propias de cada Estado Parte (...).*”¹³ En el presente caso, los hechos descritos constituyen una transgresión al deber de prevención de violaciones a los derechos humanos de V1, que derivó en la terminación del nombramiento, no obstante su estado de embarazo, por lo que esta Comisión Nacional considera procedente la reparación de los daños ocasionados.

a) Rehabilitación.

72. De conformidad con la Ley General de Víctimas, se debe brindar a V1, la atención psicológica que requiera, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional especializado, y prestarse de forma continua hasta que alcancen su total sanación física, psíquica y emocional. Esta atención, no obstante el tiempo transcurrido a partir de que acontecieron los hechos, deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para las víctimas indirectas, con su consentimiento, brindando información previa clara y suficiente. Los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario y deben incluir la provisión de medicamentos. Esta atención durante su desarrollo y su conclusión, podrá ser valorada por el personal con especialidad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

b) Compensación (Indemnización).

¹² Sentencia de 20 de noviembre de 2014 (Excepciones, Preliminares, Fondos, Reparaciones y Costas), párrafos 300 y 301.

¹³ “*Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*” (Fondo), sentencia del 29 de julio de 1988, párrafo 175.

73. La compensación consiste en reparar el daño causado, sea material o inmaterial, por lo que al acreditarse violaciones a los derechos humanos a las víctimas se les deberá indemnizar.

74. A fin de cuantificar el monto de la indemnización, deberán –al menos- atenderse los siguientes parámetros: Daño material. Son referidos por lo general como daño emergente y lucro cesante, han sido considerados por la CrIDH como las consecuencias patrimoniales de las violaciones de derechos humanos que hayan sido declaradas, 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.

75. También, se deberán tomar en consideración los siguientes elementos para indemnizar: 1) tipo de derechos violados, 2) temporalidad, 3) impacto bio-psicosocial (deberán identificarse mínimamente, los siguientes impactos en las víctimas: en su estado psicoemocional; en su privacidad e integridad psicofísica; en su esfera familiar, social y cultural; en su esfera laboral y profesional; en su situación económica; y en su proyecto de vida), y 4) consideraciones especiales atendiendo a las condiciones de vulnerabilidad (se sugiere la atención para dictar una reparación reforzada en los casos donde las víctimas sean: mujeres, niños y niñas y personas en situación de pobreza).

c) Satisfacción.

76. En el presente caso la satisfacción comprende que las autoridades recomendadas deberán iniciar las investigaciones respectivas con motivo de las violaciones a los derechos humanos de V1, que derivó en la terminación de los efectos de su nombramiento como mujer trabajadora embarazada.

77. Este Organismo Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones, presentará queja ante el Órgano Interno de Control en la UPN, en contra de AR1 y AR2, y demás servidores públicos que resulten responsables, a fin de que se inicien e integren los procedimientos de investigación que en derecho corresponda por la responsabilidad administrativa en la que hayan incurrido.

78. Con independencia de la resolución del Órgano Interno de Control mencionados, se deberá anexar copia de la presente Recomendación, en los expedientes laborales de los servidores públicos involucrados.

d) Medidas de no Repetición

79. Éstas consisten en implementar las medidas que sean necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y contribuir a su prevención, por ello, el Estado debe adoptar todas las medidas legales y administrativas y de otra índole para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas, por ello, es necesario que las autoridades de la UPN implementen un curso integral sobre capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género y derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras de la misma institución, los cuales deberán ser efectivos para prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación e impartidos por personal especializado y con suficiente experiencia en derechos humanos. De igual forma, los manuales y el contenido de los cursos deberán estar disponibles en línea y de forma electrónica, a fin que puedan consultarse con facilidad.

80. En atención a lo anterior, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos considera procedente formular respetuosamente, a usted, señora Rectora, las siguientes:

VII. RECOMENDACIONES:

PRIMERA. Se realice el ingreso de V1 al Registro Nacional de Víctimas, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación acompañada con el formato único de declaración diseñado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, a efecto de que se otorguen las medidas de ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia y reparación integral del daño previstas en la Ley General de Víctimas, y remita a esta Comisión Nacional las pruebas de cumplimiento correspondientes.

SEGUNDA. Se diseñe e imparta en tres meses, un curso integral de capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género a todo el personal de la Universidad Pedagógica Nacional, debiendo asegurarse que dentro de la referida capacitación se encuentren las personas servidoras públicas involucradas en los hechos investigados en la presente Recomendación. Dicho

curso debe ser impartido por personas especialistas que acrediten su formación y experiencia en el tema, con el fin de prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, y deberá remitir a esta Comisión Nacional, el registro de participantes, temario del curso, constancias y/o diplomas otorgados, número de horas en que fue impartido, indicador de gestión respecto del curso; lo anterior, como parte de las pruebas que acreditaran su cumplimiento. El curso debe ser impartido después de la emisión y aceptación de la Recomendación y deberán estar disponibles de forma electrónica y en línea, a fin de que pueda ser consultado con facilidad.

TERCERA. Se colabore con esta Comisión Nacional en la presentación y seguimiento de la queja que se presente ante el Órgano Interno de Control en la UPN, en contra de los servidores públicos involucrados, por las probables faltas administrativas señaladas en la presente Recomendación, debiendo informar las acciones de colaboración que haya realizado en el procedimiento administrativo que al respecto se haya iniciado; asimismo, se deberá dejar copia de la presente Recomendación en los expedientes laborales de los servidores públicos señalados, y remita a este Organismo Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

CUARTA. Se designe al servidor público de alto nivel de decisión, que fungirá como enlace con esta Comisión Nacional para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituido, deberá notificarse de ello, oportunamente a este Organismo Nacional.

81. La presente Recomendación, de acuerdo con el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y se emite en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley como de obtener, en términos del artículo 1º, párrafo tercero constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que conforme a sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

82. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, solicito a usted que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, se informe dentro del término de quince días hábiles siguientes a su notificación. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.



83. Con el mismo fundamento jurídico, le solicito, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Nacional, dentro de un término de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

84. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, quedará en libertad de hacer pública, precisamente, esa circunstancia y, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15, fracción X y 46 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, podrá solicitar al Senado de la República o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía, así como a las Legislaturas de las entidades federativas que requieran su comparecencia, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

LA PRESIDENTA

MTRA. MARÍA DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA