

RECOMENDACIÓN NO. 174 /2023

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL, A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA; ASÍ COMO EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS EN AGRAVIO DE V, ATRIBUIBLES A PERSONAL ADSCRITO AL CENTRO NACIONAL DE CONTROL DEL GAS NATURAL.

Ciudad de México, 29 de septiembre de 2023

**LIC. ABRAHAM DAVID ALIPI MENA
DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE
CONTROL DEL GAS NATURAL**

Apreciable Director General:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 102, apartado B, párrafo segundo, 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, 26, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; así como 128 a 133 y 136 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente **CNDH/6/2021/8717/Q**, relacionados con el caso de V.

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 6º, apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4º, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 78, párrafo primero 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; 1, 3, 9, 11, fracción VI, 16, 113, fracción I y párrafo último, así como 117, párrafo primero 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. Dicha información se pondrá en conocimiento de las autoridades destinatarias de la Recomendación, a través de un listado adjunto en el que se describe la correspondencia 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 las distintas personas involucradas en los hechos, son las siguientes:

ACRÓNIMO	NOMBRE
Víctima	V
Persona Autoridad Responsable	AR
Persona Servidora Pública	PSP

4. A lo largo del presente documento, la referencia a distintas instituciones, dependencias y ordenamientos se hará con acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las cuales podrán ser identificadas como sigue:

NOMBRE	ACRÓNIMO
Centro Nacional de Control del Gas Natural	CENAGAS
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM

NOMBRE	ACRÓNIMO
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Convención Americana
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Dirección Ejecutiva de lo Contencioso en el Centro Nacional de Control del Gas Natural	DEC
Junta Especial Núm. 11 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Junta Especial Núm. 11
Órgano Interno de Control en el Centro Nacional de Control del Gas Natural	OIC-CENAGAS
Fiscalía General de la República	FGR
Carpeta de Investigación	CI
Instituto Nacional Electoral	INE
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Convención Belém do Pará
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV
Procedimiento Administrativo	PA
Virus SARS-CoV2 (COVID-19)	COVID-19
Consejera Electoral Propietaria F1 en el Instituto Nacional Electoral	Consejera
Gerente Contencioso "D" en la Dirección Ejecutiva de lo Contencioso en el Centro Nacional de Control del Gas Natural	Gerente Contenciosa

I. HECHOS

5. Mediante escrito recibido el 9 de febrero de 2021, V señaló que el 16 de julio de 2018, comenzó a laborar en CENAGAS y que, en noviembre de 2019, fue ascendida al puesto de Gerente Contencioso; agrego, que para que se le otorgara dicha promoción AR1 le puso diversos obstáculos ya que no se encontraba de acuerdo con que ella ocupara dicha Gerencia por considerarla incapaz y por ser mujer.

6. Por otra parte AR2, se encontraba inconforme con que ocupara dicha Gerencia, ya que dicha plaza la quería para “alguien de su agrado”.

7. Durante el desempeño de dicho cargo refiere que era la única mujer que ocupaba una Gerencia en la DEC, por lo que a comparación de los Gerentes hombres se enfrentó una carga desigual de trabajo, malos tratos, se le obstaculizó que ejerciera el poder que su cargo le confería, le fue asignado menos personal y enfrento un ambiente laboral hostil y misógino; motivó por el cual se vio obligada a trabajar fuera de su horario de trabajo, en su horario de comida, después de su jornada de trabajo o en fines de semana, lo anterior, con la finalidad de demostrar que era apta para el puesto. Asimismo, indicó que dicha problemática le generó alteraciones en su salud, como falta de sueño, aumento de peso, depresión y ansiedad.

8. Agregó que, en octubre de 2020 cuando se enfermó de COVID-19 y se enteró de que se encontraba en estado de gravidez, situación que informó de manera verbal a sus superiores jerárquicos, sin embargo; no se respetó su incapacidad, ya que pese a que se sentía mal y cursar los padecimientos de la enfermedad se le llamaba y se le requería trabajo.

9. Estando embarazada se le presionaba con más trabajo, pese a las condiciones sanitarias que se enfrentaban por la pandemia derivada del COVID-19 y las disposiciones legales que la protegían por su estado de gravidez, continuó acudiendo de manera presencial a las oficinas del CENEGAS.

10. Al respecto, en diciembre de 2020, el producto de la gestación falleció y se ve obligada a practicarse un aborto, situación por la que pidió permiso a AR3 para ausentarse unos días para su recuperación y quien le brindó la autorización correspondiente. Posterior a ello, la dan de baja el 19 de enero de 2021, señalando

que previó a que se le notificara dicha acción la dejaron en estado de incertidumbre e indefensión al no conocer cuál era su situación laboral, ya que era ignorada por sus superiores jerárquicos.

11. Con motivo de la queja formulada por V, esta Comisión Nacional inició el expediente **CNDH/6/2021/8717/Q** y para la atención de su problemática se le solicitó información al CENAGAS, a la FGR, a la Junta Especial Núm. 11, al OIC-CENAGAS e INE. Cuya valoración lógico-jurídica será objeto de estudio en el capítulo de Observaciones y Análisis de las Pruebas de la presente Recomendación.

II. EVIDENCIAS

12. Escrito de V y diversos anexos, recibido en esta Comisión Nacional el 9 de febrero de 2021.

13. Escrito de V, recibido en esta Comisión Nacional el 16 de diciembre de 2021, mediante el cual adjuntó:

13.1. Constancia Médica expedida por Institución privada y en la cual se hace constar diagnóstico de: “*COVID leve y embarazo primer trimestre*” expedido el 12 de octubre de 2020.

13.2. Constancia de laboratorio de análisis Clínicos, expedida por Institución privada y en la cual se hace constar que se le diagnóstico a V COVID-19 de fecha 6 de octubre de 2020.

13.3. Oficio UAF/DEPDO/0011/2021, del 21 de enero de 2021, en el cual la Directora Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional en CENAGAS, informó a la Titular del OIC-CENAGAS la estructura organizacional u funcional de la DEC.

13.4. Capturas de pantallas de conversaciones sostenidas vía WhatsApp del 9 y 18 de diciembre de 2020, entre AR3 y V en los cuales informa sobre su situación médica y la pérdida del producto de la gestación.

14. Oficio sin número de fecha 23 de noviembre de 2021, por medio del cual el entonces Jefe de la Unidad de Asuntos Jurídico en CENAGAS, rinde información relacionada con la solicitud de información de este Organismo Nacional y a través del cual se adjuntó:

14.1. Acta Administrativa del 14 de enero de 2021, con la cual se inició la baja de V en CENAGAS.

14.2. Aviso de Rescisión laboral del 19 de enero de 2021, dirigido a V y firmado por la Directora Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional en CENAGAS.

14.3. Acta circunstanciada de notificación del 19 de enero de 2021, por medio de la cual se hace constar que se intentó notificar en el domicilio de V, la Rescisión laboral del 19 de enero de 2021, firmado por la Directora Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional en CENAGAS.

15. Oficio sin número de fecha 24 de noviembre de 2021, del CENAGAS y por medio del cual AR2, rinde información relacionada con la solicitud de información de este Organismo Nacional.

16. Oficio No. OIC CENEGAS/0088/2022 de fecha 24 de junio de 2022, a través del cual el Titular del OIC-CENEGAS informó sobre el estatus que guarda el PA de V y en el cual se adjuntó:

16.1. Oficio Núm. OIC CENEGAS/TAR/187/2021 en el cual se rinde el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa tanto de AR1 como de AR2 del 23 de abril de 2021.

16.2. Escrito presentado por AR1, con acuse de recibido del 2 de junio de 2021 por parte de la oficialía de partes en el OIC-CENEGAS, en donde AR1 manifestó las actividades realizadas por V de manera presencial en las oficinas del CENEGAS durante la pandemia y a partir de cuando tuvo conocimiento del embarazo de V.

16.3. Escrito presentado por V, con acuses de recibido del 25 y 26 de noviembre de 2021 tanto por parte de la oficialía de partes y el Área de Responsabilidades en el OIC-CENEGAS, en donde manifestó las distinciones de las que fue objeto como Gerente Contenciosa y refiere haber informado sobre su nombramiento como Consejera.

16.4. Oficio sin número de fecha 26 de enero de 2021, dirigido a la Titular del OIC-CENAGAS y firmado por AR3, en el cual se informa sobre la estructura funcional de la DEC.

16.5. Correos electrónicos entre AR1 y V de fechas 1 de abril, 19 de noviembre y 24 de diciembre de 2020 en donde se aprecian comunicaciones de carácter laboral entre ambos.

17. Dictamen en psicología Núm. 143/2022 del 19 de marzo de 2022, emitido por una Perita Oficial en la especialidad de psicología adscrita a la Dirección de Vinculación Institucional de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas y en la cual se advierte que V, si presenta afectación psicológica y emocional asociada a los hechos objeto de su queja ante este Organismo Nacional.

18. Oficio No. UAJ/DEC/05/06/2022 del 1 de junio de 2022 y por medio del cual personal adscrito al CENAGAS, rinde información relacionada con la solicitud de información de este Organismo Nacional.

19. Opinión en Materia Psicológica de fecha 8 de agosto de 2022, suscrito por una especialista en psicología adscrita a esta Comisión Nacional relacionada con los hechos objeto de su queja en la cual se señaló que V, si presenta afectaciones de naturaleza psicoemocional que son posibles de correlacionar con los hechos narrados.

20. Opinión en Materia Médica de fecha 20 de septiembre de 2022, suscrito por una especialista en medicina adscrita a esta Comisión Nacional relacionada con los hechos objeto de su queja en la cual se señaló que desde el punto de vista médico forense, no es posible establecer que la muerte fetal intrauterina haya estado relacionada con la situación laboral de la que dice V.

21. Oficio No. UAJ/DEC/15/02/2023 del 10 de febrero de 2023 y por medio del cual personal adscrito al CENAGAS rindió respuesta a la solicitud de información de este Organismo Nacional.

22. Oficio No. 017503 del 27 de marzo de 2023, firmado por el Subdirector de Servicios Legales en el INE y por medio del cual se rinde informe a la solicitud de información en colaboración formulada por este Organismo Nacional.

23. Oficio No. OIC CENEGAS/044/2023 del 28 de marzo de 2023, firmado por la titular del OIC-CENEGAS y por medio del cual informó el estatus del PA de V ante este Órgano Fiscalizador.

24. Oficio No. CENAGAS-UAF/DEPDO/0402/2023 del 26 de abril de 2023, firmado por el Director Ejecutivo de Personal y Desarrollo Organizacional en CENAGAS y a través del cual se rinde informe a la solicitud de ampliación de información formulada por este Organismo Nacional el 17 de marzo de 2023 y en el cual se adjuntó:

24.1. Copia del Procedimiento para el reclutamiento, evaluación, selección e ingreso para la ocupación de las plazas vacante del CENAGAS.

24.2. Integración al 27 de marzo de 2023, de la DEC en CENAGAS en donde es posible apreciar la integración de dicha Dirección en atención a sexo.

25. Oficio No. JTA.11 110/448/2023 del 30 de marzo de 2023, en el cual la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje informa el estatus del JL de V por el posible despido injustificado.

26. Oficio No. UAJF/DEC/55/05/2023 del 26 de mayo de 2023, firmado por el Director Ejecutivo de lo Contencioso en CENAGAS y a través del cual se adjuntó:

26.1. Copia de Sentencia del AMR emitido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, correspondiente a la sesión ordinaria virtual del 20 de abril de 2023.

27. Acta circunstanciada del 17 de agosto de 2023, a través de la cual se hace constar entrevista con V y donde se informó sobre el estado actual de su expediente.

28. Acta circunstanciada del 17 de agosto de 2023, a través de la cual se hace constar visita de personal adscrito a este Organismo Nacional a la FGR y en la cual se llevó a cabo la revisión de la CI, relacionada con los hechos señalados por V ante este Organismo Nacional.

III. SITUACIÓN JURÍDICA

29. Con la finalidad de esclarecer los hechos señalados por V, este Organismo Nacional solicitó a CENEGAS información relacionada con los hechos objeto de su queja, precisándose que el 15 de enero de 2021, se elaboró un acta administrativa en contra de la agraviada y que AR1 dio vista a la Dirección Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional en dicho Centro a efecto de que esta fuera analizada y se valorara si era procedente la baja de la agraviada, situación que se llevó a cabo el 19 de enero de 2021.

30. Asimismo, se informó que V participó en su carácter de Consejera en diversas sesiones por lo que asumió diversas responsabilidades en total incompatibilidad con sus funciones como Gerente Contenciosa responsabilidades que, sin lugar a dudas, le generaron cargas de trabajo ajenas a sus actividades como persona servidora pública en dicho Centro.

31. En el mismo sentido, ante la Junta Especial Núm. 11 por el posible despido injustificado, se encuentra en etapa de desahogo de pruebas un juicio laboral. Al respecto, es importante precisar que esta Comisión Nacional manifiesta su absoluto respeto a las decisiones que los órganos jurisdiccionales adopten en ejercicio de su potestad de impartir justicia, en aras de su independencia e imparcialidad y el hecho de que la referida Junta este conociendo el asunto, no es óbice, para que este Organismo Nacional en el marco de sus facultades y competencias se pronuncie respecto a las violaciones a derechos humanos precisadas por V en su escrito de queja.

32. El 18 de enero de 2021 V, dio a conocer los hechos ante el OIC-CENEGAS y mediante respuesta a solicitud de información el Titular de dicho Órgano Interno de

Control informó a esta Comisión Nacional que en relación a los hechos objeto de la queja de V, se inició un PA del cual, una vez realizado el análisis a las conductas denunciadas y constancias, se determinó que se cuentan con elementos de prueba a partir de los cuales presumir causal de responsabilidad administrativa debido a que AR1 y AR2 no actuaron en cumplimiento a lo establecido a los artículos 12, 13 y 16 del “ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal”, al actualizarse las conductas de misoginia, violencia psicológica y violencia laboral que se establecen en los artículos 5, 6, 10 y 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; así como actos de discriminación, en términos del artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; contraviniendo las obligaciones contenidas en el artículo 49, fracción I, de la General de Responsabilidades Administrativas. Por lo que actualmente el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa se encuentra en etapa de desahogo de pruebas. Por lo que hace a AR3, mediante acta circunstanciada se hizo constar que V fue informada de la posibilidad de interponer denuncia administrativa ante el OIC-CENEGAS, en razón de los hechos relacionados con la presente Recomendación, precisando V que valoraría la presentación de dicha acción administrativa.

33. En el mismo sentido, V promovió juicio de garantías ante el Poder Judicial de la Federación por actos de hostigamiento y/o acoso laboral, malos tratos y coacción indirecta, omisión de prevenir, sancionar y mismo que fue objeto de diversos medios de defensa por las partes y resuelto a través de Recurso de revisión mediante sesión del 20 de abril de 2023, en el cual se declararon parcialmente fundadas las revisiones adhesivas de la causa de improcedencia y se sobresee el juicio de amparo respecto al CENEGAS.

34. Asimismo, se advierte que, respecto a los hechos en agravio de V, actualmente se encuentra en integración una CI ante la FGR por posible delito de Tratos o penas

cruelles inhumanos o degradantes, la cual se inició el 17 de marzo de 2022 y que se encuentra en integración por parte de dicha Fiscalía.

IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

35. En este apartado se realizará un análisis lógico-jurídico con enfoque de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de precedentes emitidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como de criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la SCJN, como de la CrIDH. Asimismo, como antes ya se señaló respecto al posible despido injustificado esta Comisión Nacional manifiesta su absoluto respeto a las decisiones que los órganos jurisdiccionales adopten en ejercicio de su potestad de impartir justicia, en aras de su independencia e imparcialidad y el hecho de que la referida Junta este conociendo el asunto, no es óbice, para que este Organismo Nacional en el marco de sus facultades y competencias se pronuncie respecto a las violaciones a derechos humanos precisadas por V en su escrito de queja.

36. Lo anterior, con fundamento en el artículo 42 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y con el fin de determinar violaciones a derechos humanos en agravio de V, en razón de que personal del CENAGAS no implemento medidas encaminadas a prevenir, atender e investigar los hechos con perspectiva de género e igualdad y no discriminación, de ahí que una vez analizado el expediente de queja **CNDH/6/2021/8717/Q** y las evidencias, se concluye que se acreditan violaciones a los derechos humanos a la Igualdad y no Discriminación laboral, Derecho a Vivir una Vida Libre de Violencia; así como el Derecho a la Protección de la Maternidad de las Trabajadoras que se desarrollan a continuación.

A. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

37. El artículo 1º, en sus párrafos primero, tercero y quinto de la CPEUM, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, por lo que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; además, se reconoce el derecho humano a la igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

38. El artículo 4º Constitucional, párrafo primero, establece el principio de igualdad jurídica al señalar que, todas las personas son iguales ante la ley; sin embargo, esto no es suficiente para que en los hechos suceda tal igualdad, por lo que este principio, actualmente no puede ser entendido sin otro denominado “igualdad sustantiva”, consistente en la creación e implementación de políticas públicas y acciones afirmativas que promuevan reducir las brechas de desigualdad histórica entre las personas.¹

39. La CrIDH en el *Caso Yatama vs. Nicaragua*, refiere que: “...los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de ese carácter y establecer normas y otras

¹ Para Gerardo Durango Álvarez, se entenderán como acciones afirmativas todas las acciones utilizadas por los poderes públicos y aquellas provenientes de los *inputs* que ejercen los individuos en la esfera pública tendientes a lograr políticas públicas, prácticas equiparadoras y restablecedoras de los derechos fundamentales para grupos excluidos y discriminados como los afroamericanos, mujeres, indígenas, personas en situación de discapacidad, entre otros. cfr. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35050.pdf>.

medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas...”²

40. En el mismo sentido, en el artículo 1, párrafo segundo de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, Discriminación, se señala que la discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

41. El Estado mexicano prevé en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 1, fracción III que: “[...] *se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, [...] o cualquier otro motivo*”. Por lo que, un derecho que le está reconocido a las personas no puede ser negado o restringido a nadie, y bajo ninguna circunstancia.

42. 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*

² CrIDH, Caso Yatama Vs. Nicaragua, Sentencia de 23 de junio de 2005, párr. 185.

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”.

43. El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (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,...*”.

44. 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*”.

a. Consideraciones sobre las mujeres en puestos directivos

45. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) existe una proporción del 38.4 % de mujeres en el número total de personas empleadas en puestos directivos. En el mismo sentido, según dato del Instituto Nacional de las

Mujeres entre los directores generales, se estima que hay más de seis hombres por cada mujer; entre los directores de área la proporción disminuye a un poco más de tres hombres por cada mujer por lo que a medida que se avanza en la jerarquía, a mayores niveles jerárquicos menor número de mujeres.

46. Las principales causas que obstaculizan el ascenso de las mujeres según resumieron Beatrice E. Avolio y Giovanna F. Di Laura son: prejuicios; resistencia al liderazgo femenino; demandas de la vida familiar; falta de inversión en capital social, y estilos de liderazgo.

47. Según las autoras María Elena Camarena Adame y María Luisa Saavedra García:

los prejuicios frente al papel de liderazgo de la mujer aún persisten en parte de la población, porque considera que se rompe con el papel tradicional de liderazgo masculino. Estos prejuicios afectan directamente a las mujeres que tratan de abrirse camino para acceder a cargos de dirección en una empresa, pues a pesar de lograr un nivel semejante al de sus pares varones perciben salarios inferiores a ellos o ascienden en forma más lenta, no obstante, sus calificaciones profesionales equivalentes. Sobre la resistencia al liderazgo femenino, según la tradición generacional, las características esperadas de un líder se asocian más con los hombres que con las mujeres. Los rasgos que se atribuyen a las mujeres incluyen ser amigables, sensibles, amables, caritativas, compasivas, mientras que los hombres suelen ser considerados asertivos, ambiciosos, agresivos y seguros de sí mismos. De este modo, a las mujeres se las relaciona con cualidades comunales y a los hombres con características de agente y, por lo general, las personas asocian a los líderes con estas últimas.

48. En el presente caso, V señaló que el 16 de julio de 2018, comenzó a laborar en CENAGAS como abogada con una plaza análoga a una Subdirección y noviembre de

2019, fue ascendida a una Gerencia Contenciosa; agregó que en su consideración dicho Centro representaba para ella una manera de crecer profesionalmente, puesto que cuenta con la preparación para ello, le gustaba su trabajo; pese a las desigualdades que veía en la carga de trabajo, se sentía comprometida con sus labores y vio desde su ingreso a la Institución una oportunidad para crecer como profesionista.

49. Ante la vacante de una Gerencia, V al considerarse apta para el puesto solicitó a AR1 una oportunidad de ascenso, quien se le negó bajo el argumento de “*que no era tiempo*”; no obstante, continuó su deseo por ocupar dicha plaza, la cual en un primer momento no se lo otorgan y contratan a un abogado externo, él cual ocupó muy brevemente el puesto, por lo que nuevamente volvió a quedar vacante y en septiembre de 2019 y ante la negativa de AR1, solicitó a AR3 se le permitiera ocuparla.

50. Por lo que, la finalidad de resolver quien ocuparía dicha vacante por órdenes de AR3, a los aspirantes se les practicó un examen de conocimientos, sin que se les señaran los temas a evaluar, previa su aplicación, lo anterior a consideración de V con la finalidad de desacreditarlos; no obstante, obtuvo la calificación más alta. Agregó, que ante la renuncia de otro de los Gerentes se dejó de lado el examen y al ser la más capacitada no les quedó más remedio que otorgarle la plaza, situación que AR1 y AR2 aceptaron de mala gana por tratarse de una mujer y considerarla no apta para el puesto. Al respecto, V agregó que: “*...como mujer no te permiten subir y te congelan en el sentido donde te dicen que tu solo llegas hasta determinado punto, no te permiten aspirar a ser directora o ser más. Siempre sentí que no había equidad de género debido a que solo los hombres llegan a puestos altos...*”

51. Situación sobre la cual este Organismo Nacional solicitó al CENEGAS informara cual fue el procedimiento que se siguió para otorgar la Gerencia que ocupó V, se indicara si se emitió algún tipo de convocatoria, así como copia del procedimiento que

se siguió, situación sobre la cual se informó que existe el Procedimiento para el reclutamiento, evaluación, selección e ingreso para la ocupación de las plazas vacantes” emitida por la Dirección Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional vigente a la fecha del ascenso de la agraviada,³ la autoridad indicó que no se encontró que se hubiera emitido convocatoria alguna y se advierte que no se adjuntado copia del procedimiento que se siguió para la asignación de la Gerencia Contenciosa que ocupó V pese a que este Organismo Nacional así lo requirió.

52. Como antes se señaló, V ocupó el cargo de Gerente Contenciosa a partir de noviembre de 2019 y hasta enero de 2021; manifiesta que por el hecho de ella ser una mujer y la única en ocupar una Gerencia constantemente se le hacía sentir como incapaz para desempeñar el cargo, que inclusive no se le permitía que ejerciera el poder que su cargo se le confería ya que: *“...cuando les conviene no delego, no coordino, no dirijo, no aportó, cuando quiero aportar me dicen que lo deje así, cuando delego dicen que abuso, etcétera...”* (sic), *“...me dejan sola con el objeto de seguirme demostrando que a su parecer no puedo con esto...”*.

53. Al respecto es importante señalar que la autoridad negó que se hubiera llevado a cabo cualquier acto de discriminación; no obstante, para este Organismo Nacional destaca que al momento en que ocurrieron los hechos la estructura funcional de la DEC estaba conformada por 16 miembros de los cuales dos puestos no se reportó personal asignado, por lo que de los 14 integrantes se advierte que solo 4 eran mujeres y que V era la única en ocupar un cargo de Dirección y según información

³ En relación con lo anterior, es importante puntualizar que el Procedimiento para el reclutamiento, evaluación, selección e ingreso para la ocupación de las plazas vacante establece las gestiones de reclutamiento, evaluación, selección e ingreso de personal y de ocupación de los puestos vacantes del CENEGAS. Asimismo, contempla que se deberá verificar que las personas que ocupen los puestos vacantes cumplan con todos y cada uno de los requisitos en el perfil de cada uno de los puestos y de la normatividad aplicable y deberán cumplir con los requerimientos señalados en el Formato de Descripción y Perfil del puesto vacante el cual incluye evaluación curricular, de conocimientos y habilidades técnicas necesario para realizar las funciones.

proporcionada por el CENEGAS a este Organismo Nacional de 2015 a marzo de 2023, solo 3 mujeres incluida la agraviada han ocupado un cargo de Gerencia en dicha Dirección.

54. En el mismo sentido, dentro del PA que se sigue ante el OIC-CENAGAS, se encuentra evidencia en la que es posible apreciar el trato que AR1 tiene sobre personal femenino, llegando a manifestar que no tienen la capacidad y no cuentan con las habilidades para desempeñar sus cargos, refiriéndose a las mujeres como “*viejas*” “*pendejas*”.

55. Asimismo, dentro de la evidencia que obra en dicho PA, se advierten manifestaciones de testigos que señalan que AR1 tenía un trato grosero con V, que se le exhibía como alguien incapaz para el desempeño de su cargo como Gerente Contenciosa, no se encontraba conforme con el ascenso y que el 15 de enero de 2021, al recibir un amparo que la agraviada había presentado por el ambiente laboral que está viviendo, llegó a comentar: “...*ahora si me voy a chingar a esa pinche vieja, me la voy a chingar y la voy a meter a la cárcel...*” (sic).

56. En consecuencia, este Organismo Nacional aprecia que V fue objeto de discriminación por parte de AR1, debido a que cuando aspiró a ascender a un puesto homologado a directivo en CENAGAS, este no se le quería otorgar por ser mujer y considerarla incapaz para el desarrollo de este y mientras ocupó una Gerencia Contenciosa recibió un trato distinto al resto de sus compañeros hombres que ocupaban el mismo cargo. Asimismo, AR3 fue omiso al no emitir las medidas necesarias para prevenir y atender la problemática y garantizar un ambiente libre de discriminación a favor de la agraviada.

B. DERECHO A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

57. El artículo 1° de la Convención de Belém do Pará, define a la violencia contra la mujer como: “[...] *cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*”. En el mismo sentido el artículo 3 de la misma Convención consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en el que se prevé que: *“toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”*. Dicha disposición ha creado un eco en las legislaciones regionales que han replicado el establecimiento de preceptos dirigidos a proteger y garantizar este derecho.

58. La LGAMVLV en su artículo 5, fracción IV, define que violencia contra las mujeres es: *“Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”*.

59. Por su parte la jurisprudencia de la CrIDH interpretando a la Convención Belém do Pará, señaló que: *“la violencia contra la mujer (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que trasciende todos los sectores de la sociedad’ (...) y afecta negativamente sus propias bases”*.

60. El derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la no discriminación. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado que: *“la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”*. Esta “violencia de género

[...] *va en menoscabo de la aptitud para disfrutar de los derechos económicos, sociales y culturales en pie de igualdad*".

61. En consonancia con lo anterior, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en las Naciones Unidas en septiembre de 2015 y con la que México está comprometida, establece en la meta 5.2 de su objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género, que se deben “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado”.

62. La violencia contra las mujeres es un problema jurídico, en los últimos años en México un poco más de 66% de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, ya sea en el ámbito familiar, escolar, laboral, en los espacios públicos o con su pareja de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres.

a. Acoso laboral

63. El derecho humano al trabajo y a condiciones justas, equitativas y satisfactorias se encuentran ampliamente reconocidos dentro del Sistema Interamericano. Al respecto, la CrIDH y la CIDH: *“han señalado que este derecho se encuentra protegido por el artículo 26 de la Convención Americana al derivarlo de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA. En particular se ha indicado que el artículo 45.b de la Carta establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y el art. 34 g) de dicha Carta, incluye entre las metas para lograr un desarrollo integral, salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos. Asimismo, el artículo XIV de la*

Declaración Americana dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]”⁴

64. El “Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación” de la OIT y la Recomendación 111 que lo acompaña, ha definido el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.⁵

65. De conformidad con el artículo 3, párrafos primero y cuarto de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo es: *...un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

[...]

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

66. Por otra parte, la SCJN respecto el acoso laboral (mobbing), ha definido que es:

⁴ Informe Especial Sobre la Situación de los Derechos Humanos de las Personas Lesbianas, Gay, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTI) en México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019, México parr. 241.

⁵ CNDH, Recomendación 154/2022, párr. 61.

“una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza por quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”⁶.

67. Guarda relación con ello, que la NOM-035-STPS-2018, aplicable tanto a empleadoras particulares, así como al servicio público, establece como parte de las actividades para prevenir o erradicar riesgos psicosociales que derivan de la actividad laboral cotidiana que se evalúen las condiciones en que se desarrolla el trabajo, por lo que la parte empleadora está obligada a:

⁶ Semanario Judicial de la Federación. Julio de 2014. Registro: 2006870.

- *Realizar y difundir una política de prevención de violencia, estrés y otros factores de riesgo psicosocial.*
- *Identificar los factores de riesgo psicosocial.*
- *Evaluar el entorno organizacional y, de ser necesario, adoptar las medidas de control.*
- *Implementar las medidas para promover un entorno organizacional favorable, como cargas de trabajo adecuada y horarios que favorezcan el balance.*
- *Practicar exámenes médicos a trabajadores expuestos a violencia.*
- *Llevar los registros de los resultados.*

68. Por ello, se observa que el acoso laboral puede traer a lugar a que la persona que vive determinados hechos de esa naturaleza pueda provocar trastornos de ansiedad, del ciclo sueño-vigilia, estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Formas de expresión del acoso laboral

69. Una de las expresiones del acoso laboral se da a través de las medidas organizacionales y entre sus representaciones se encuentran el exceso de trabajo y el emplear tácticas de desestabilización, tales como intentos persistentes de desmoralizar. Otra expresión del acoso laboral se da por medio del aislamiento social, al manifestar acciones como ignorar a la persona o no dirigirle la palabra y causar división entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos. Aunado a que el

acoso laboral puede hacerse presente a través de agresiones verbales o psicológicas, tales como ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.⁷

70. En el presente caso se advierte que desde que V inicio sus funciones como Gerente Contenciosa manifestó que AR1, le asignaba asuntos de mayor complejidad con la finalidad de evidenciar que no era apta para el puesto, demeritaba su trabajo, llegando a gritarle, manifestándole en reiteradas ocasiones que “*si creía en mí, pero que sabía que me iba a costar sangre*”, la llegó a exhibir frente a sus compañeros y no se le proporcionaban los recursos humanos necesarios para el desempeño de sus labores. Motivó por el cual se vio obligada a trabajar fuera de su horario de trabajo, en su horario de comida y después de su jornada de trabajo o en fines de semana con la finalidad de demostrar que era apta para el puesto. Aunado a que la situación le generó alteraciones en su salud, como falta de sueño, aumento de peso, tristeza, decepción y ansiedad.

71. Por otra parte, AR2, según refiere V quería a PSP 1 (quien era subordinado de la agraviada) para la Gerencia Contenciosa que llegó a ocupar en CENAGAS por lo que los convocaban a ambos a reuniones, sin que esta misma situación pasara con otros compañeros gerentes, dicha autoridad invadía su jerarquía al tomar decisiones que le correspondían a ella, pretendía que obedeciera a PSP 1, obstaculizaba su trabajo, la minimizaba, haciéndola sentir que no tenía la capacidad para desarrollar sus funciones, no se le compartía información necesaria para el desempeño de sus funciones, se le excluía de reuniones y difundía comentarios despectivos de su persona con el afán de desprestigiarla frente al resto de los compañeros.

72. V agregó que, no contaba con el mismo personal que otras área y PSP 1, era amigo de AR2, quien quería que ocupara su puesto y quien no respetaba su jerarquía,

⁷Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “*Acoso laboral Mobbing*”, México, 2017.pp. 10 -13.

entregaba mal su trabajo, no seguía indicaciones por el respaldo que tenía de dicho Director, por lo que se vio obligada a absorber sus funciones, obstaculizándole la entrega del mismo, y ante el desacato de su subordinado y ante el temor de recibir represalias “...no comentaba ya nada, tiempo después lo hice, pero me indicaban que era porque yo no sabía organizar, ni delegar, ni dirigir, que no sabía el cargo que ostentaba...(sic)”.

73. Aunado a lo anterior, V señaló que dio a conocer la problemática que tenía con AR3 de manera verbal el 27 de marzo de 2020 y que “lo reportó en las actividades del SIGA” (sic), a consecuencia de ello lejos de mejorar su ambiente laboral el ambiente se volvió más hostil, ya que tanto AR1, como AR2 comenzaron a enviarle constantemente correos electrónicos con observaciones que estimaba innecesarias.

74. En cuanto a los posibles hechos de acoso laboral personal adscrito a CENEGAS informó que V participó en su carácter de Consejera en diversas sesiones por lo que asumió diversas responsabilidades en total incompatibilidad con sus funciones como Gerente Contenciosa responsabilidades que, sin lugar a dudas, le generaron cargas de trabajo ajenas a sus actividades como servidora pública del CENEGAS.

75. Situación sobre la cual se le solicitó a CENEGAS informara, si existe alguna incompatibilidad de funciones por los posibles servicios que V prestó en el INE, durante el tiempo que laboró en dicho Centro, circunstancias sobre las cuales la autoridad indicó que, sí existió una incompatibilidad de funciones durante el tiempo que laboró debido a que estando contratada como Gerente Contenciosa, participó presencialmente en sesiones de los años 2018 y 2020, contraviniendo las funciones y obligaciones contraídas como servidora pública de dicho Centro resultando evidente y manifiesta esta incompatibilidad con el horario laboral pactado en los contratos y por ende, de sus funciones respecto a los servicios que prestó durante el tiempo que laboró en este Centro.

76. Al respecto, este Organismo Nacional solicitó al INE que en relación a los hechos planteados se informara si ha existido alguna relación laboral con V, situación sobre la cual se precisó que de acuerdo con la búsqueda en las bases de datos la agraviada no ha laborado, ni prestado sus servicios al Instituto; no obstante si, se ha desempeñado como Consejera en los periodos 2017-2018 y 2020-2021; sin embargo, dichas actividades no constituyen una relación laboral toda vez que de conformidad con el artículo 8, numeral 1 del Reglamento de Elecciones, los Consejeros Locales y Distritales del Instituto recibirán una dieta de asistencia para efecto de cumplir con sus atribuciones legales, la cual deberá ser aprobada acorde a la suficiencia presupuestal y atendiendo a las particularidades del proceso electoral que se trata. Esta misma situación ha quedado corroborada por la Sala Superior del Tribunal Federal Electoral en su tesis XXXIV/2028.

77. En el mismo sentido, V señaló que informó de manera verbal desde que ingresó a laboral en CENAGAS que se desempeñaba como Consejera y que cuenta con más de diez años realizando esta actividad por lo que dicho nombramiento no era un impedimento para poder desarrollar sus actividades como Gerente Contenciosa. Por lo que este Organismo Nacional advierte que personal de CENEGAS en diversas ocasiones hace referencia al nombramiento de V ante el INE, como una forma de justificar el trato proporcionado a la agraviada.

78. Este Organismo Nacional observó que se pretende argumentar que V está mintiendo, basándose en un resultado de un dictamen rendido por una perita en materia de psicología dentro del juicio de amparo 39/2021, para mayor precisión se transcriben a continuación parte de dichos señalamientos:

“... la quejosa es una persona con rasgos de personalidad de ser obstinada, emotiva, sensible en sus relaciones interpersonales y estar preocupada por lo que otros puedan pensar de ella, actitudes de desconfianza al establecer nuevas

relaciones interpersonales perfeccionismo y rigidez, sensaciones constantes de amenazas y vulnerabilidad porque hay una TENDENCIA A INTERPRETR LOS ESTIMULOS DE MANERA INADECUADA, esfuerzo por ganar aprobación y preocupación excesiva por la opinión y narcisista...” (sic).

“... se confirma que la hoy quejosa no FUE VÍCTIMA DE VIOLENCIA PSICOLOGICA, NO FUE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, NO FUE VÍCTIMA DE VIOLENCIA LABORAL, NO FUE VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EMBARAZO, NO EXISTIÓ ACOSO LABORAL, NO FUE VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN...” (sic).

79. En relación a dichas manifestaciones, este Organismo Nacional a través de la Opinión en Materia Psicológica se señaló que el dictamen rendido por una perita en psicología es referido de manera parcial, toda vez que exhibe información no textual favoreciendo con ello el sesgo interpretativo y contraviniendo la objetividad que debe garantizar cualquier documento de naturaleza pericial, por lo que se está refiriendo a V de una forma no imparcial y objetiva, sino más bien empleando adjetivos descalificativos y que constituyen una franca conducta de estigmatización, basándose en criterios clínicos cuyo diagnóstico e interpretación no son de su competencia, lo que constituye un acto de victimización secundaria.

80. Asimismo, de la información que obra en el expediente ante esta Comisión Nacional se aprecian correos electrónicos en los que es posible observar el trato que proporcionaba AR1 a V y en los que refería comentarios como: *“no no te diste a entender”, “te comento que en lo personal no me agrada que por el correo institucional se esté argumentando y contra argumentando”, “no me agrada, no me interesa y menos es correcto hacer uso del correo institucional para debatir los temas o asuntos de la Dirección o las instrucciones que giro: por lo tanto, aquí doy por concluido este tema”, “licenciada y usted que va hacer?? La responsable de la dirección es usted!!! Que interesante delegar toda la responsabilidad en sus subalternos” “por favor mayor*

*atención y lectura, relectura y otra vez lectura de los documentos que me envías”
“...espero pueda explicarme y dar a entender las indicaciones; reitero...” (sic).*

81. Aunado a lo anterior, dentro de la información con la que cuenta este Organismo Nacional se advierte que AR1 cuenta con antecedentes de dirigirse a su personal con un trato grosero y usando palabras altisonantes, tan es así que existe un PA del cual, una vez realizado el análisis a las conductas denunciadas y constancias, se determinó que se cuentan con elementos de prueba a partir de los cuales presumir causal de responsabilidad administrativa y el cual como ya antes se señaló se encuentra en etapa de desahogo de pruebas.

82. Dichas manifestaciones, contextualizadas en los hechos que atiende la presente Recomendación, pueden resultar en la situación específica en las que los hombres aún sin conocer del tema, aun cuando la mujer es experta en el campo, asumen que lo que ellos dicen es más importante o adecuado, sólo por el hecho de ser hombres, lo cual se denomina Mansplaining.⁸ Estas referencias verbales o textuales, forman parte de la violencia que se puede ejercer a una mujer en un espacio laboral, ya sea ejercida por una persona de la misma o inferior jerarquía, o por su superior jerárquico, lo cual conlleva un nivel de impacto en la persona trabajadora aun mayor derivado del poder de la relación de supra y subordinación.

83. Respecto a la carga de trabajo la autoridad informó que en los meses de marzo de 2020 hasta enero de 2021, se asignaron las actividades de trabajo en forma equitativa e igualitaria y atendiendo al rol y guardias, no obstante, mediante otra respuesta de la autoridad señaló que se pretende *“confundir a esa autoridad con su supuesta “efectividad” ya que como Gerente de lo Contencioso: “solamente participo en la substanciación de etapas procesales en 20 juicios (18 activos y 2 concluidos) y,*

⁸https://semujeres.edomex.gob.mx/sites/semujeres.edomex.gob.mx/files/files/Manual%20prevencion_MansplainingMGB%202023%20digital%2001.06.23.pdf.

en los demás juicios se dedicó a dar seguimiento sin realizar promoción alguna o informar a las áreas internas del CENEGAS de la Conclusión de los mismos, o bien solamente formuló alegatos o manifestaciones previo al dictado de sentencia o interpuso revisiones, adhesiones, lo que demuestra que V... intenta confundir a esa autoridad con su supuesta efectividad laboral...” (sic).

84. Por lo que hace a las cargas de trabajo se observa que personal adscrito al CENEGAS en sus respuestas ante este Organismo Nacional se está contradiciendo por que, por un lado, señaló que se estaba distribuyendo el trabajo de manera imparcial y por otro se pretende desacreditar el trabajo realizado por V, ya que los asuntos asignados no eran de mayor complejidad o relevancia.

85. Asimismo, destaca el trato que recibió V, previo a que se le diera de baja del CENAGAS, ya que señaló que sus superiores jerárquicos no atendían sus intentos de entablar comunicación y la tenían en incertidumbre al no informarle sobre su situación laboral.

86. Al respecto, se advierte que dentro del expediente de V se encuentra un Dictamen en psicología del 19 de marzo de 2022, emitido por una Perita Oficial en la especialidad de psicología adscrita a la Dirección de Vinculación Institucional de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas y, en la cual se advierte que si presenta afectación psicológica y emocional asociada a los hechos de los que ha sido víctima.

87. Una especialista en psicología adscrita a esta Comisión Nacional, señaló en la Opinión en Materia Psicológica que los hechos señalados por V, no deben ser analizados desde la óptica de un incidente común o una simple desavenencia, sino que atienden al contexto de las violencias en el entorno laboral, particularmente, en lo que respecta al acoso laboral o mobbing, toda vez que se trata de conductas violentas

(en su mayoría de naturaleza psicológica) dentro de la esfera laboral, que estuvieron presentes de manera persistente y sistemática; es decir, no aislada, dentro de una relación de subordinación frente al ejercicio de poder en razón de la jerarquía. Dicha jerarquía fue entonces ejercida por las personas a quienes la quejosa identifica como AR1 y AR2.

88. En consecuencia, V si presenta afectaciones de naturaleza psicoemocional que son posibles de correlacionar con los hechos narrados, de lo cual se identifica la presencia de múltiples conductas y actitudes propias de los hechos motivo de su queja. Presenta sintomatología que impresiona alteraciones en el estado de ánimo, condición que compromete su bienestar.

89. Aunado a lo anterior, no se observó que el personal de CENEGAS, haya implementado alguna medida que pudiera encuadrar en la atención de la citada NOM-035-STPS-2018; aunado a que, las consecuencias de tales omisiones derivaron en la violación al derecho a una vida libre de violencia en el empleo, así como al ejercicio pleno de la maternidad que será analizado más adelante dentro de la presente Recomendación.

90. Por lo anterior, este Organismo Nacional cuenta con elementos suficientes para acreditar que V, fue víctima de acoso laboral por parte de AR1 y AR2 a través de exceso de trabajo, intentos persistentes de desmoralizar, causar división entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos y través de agresiones verbales o psicológicas que le han causado afectaciones en su salud mental e interacción social. Motivo por el cual este Organismo Nacional advierte que AR3, fue omiso al no emitir las medidas necesarias para prevenir y atender la problemática y garantizar un ambiente libre de violencia a favor de V.

C. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS

91. El artículo 1° de la Constitución establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, por lo que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

92. 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, debiendo percibir su salario íntegro y la conservación de su empleo, así como los derechos inherentes.

93. La Ley Federal del Trabajo⁹ establece 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.

94. La Ley General de Salud tiene entre sus objetivos principales la protección materno-infantil y la promoción de la salud materna, que abarca desde el embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se

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'.

encuentra la mujer y el producto y, comprende la atención integral de la mujer, incluyendo la atención psicológica que requiera.

95. El artículo 65, fracción III, de dicha ley, establece la obligación de las autoridades sanitarias, educativas y laborales de apoyar y fomentar “la vigilancia de las actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas”.

96. El Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) C102, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Parte VIII, indica que se deberá garantizar la concesión de prestaciones de maternidad.

97. La Organización Mundial de la Salud define que “*salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo, sus funciones y procesos*”.¹⁰

98. Por su parte, el artículo II.2, inciso d), de la CEDAW, establece que los Estados parte adoptarán las medidas apropiadas para “prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.

99. Al respecto, V manifestó que en octubre de 2020, al contagiarse de COVID-19, se enteró que se encontraba embarazada, situación que fue de conocimiento de sus superiores jerárquicos, quienes la presionaba con más trabajo, pese a las condiciones sanitarias y las disposiciones que la protegían por su estado de gravidez, se le obligo

¹⁰Consejo Ejecutivo. 113ª reunión, Punto 3.11 del orden del día provisional, 18 de diciembre de 2003, EB113/15 Add.1, Anexo, p. 4.

a presentarse de manera presencial. Asimismo, señaló que, en diciembre de 2020, sufrió la muerte fetal del producto de la gestación.¹¹

100. En relación con lo anterior, en respuesta a la solicitud de información formulada por este Organismo Nacional CENAGAS informó que no cuenta con algún documento que acredite la voluntad de la referida para comunicar su estado de gestación y AR1, refirió que fue V, quien se puso en riesgo al acudir a sesionar ante el INE en su estado de embarazo y por tener doble cargo.

101. Al respecto, se advierte que dentro de la información con la que cuenta este Organismo Nacional en el PA que se sigue ante el OIC-CENEGAS, consta una comparecencia de AR3 ante dicho Órgano Fiscalizador en el cual manifestó que AR1, el 12 de octubre de 2020, le manifestó que V se encontraba embarazada. Aunado a que también que en dicho procedimiento administrativo es posible apreciar que mediante escrito presentado por AR1, con acuse de recibido del 2 de junio de 2021, manifestó: “...el suscrito hasta el 12 de octubre de 2020 tuve conocimiento -vía telefónica- que la licenciada... se encontraba embarazada (y además contagiada de COVID-19)” (sic).

102. En cuanto a la solicitud de información que llevó a cabo este Organismo Nacional en cuanto a que se colocó a V en estado de vulnerabilidad por obligarla a laborar estando embarazada y durante la pandemia, personal adscrito al CENAGAS informó que el 29 de septiembre de 2020, fue el último día que acudió a laborar en las oficinas de CENEGAS, se agregó que “posterior a ese día concentro a realizar trabajo desde casa...” (sic).

¹¹ Al respecto, este Organismo Nacional mediante opinión en Materia Médica de fecha 20 de septiembre de 2022, suscrito por una especialista en medicina adscrita a esta Comisión Nacional relacionada con los hechos objeto de su queja se señaló que desde el punto de vista médico forense, no es posible establecer que la muerte fetal intrauterina haya estado relacionada con la situación laboral de la que dice V.

103. No obstante lo anterior, dentro de la misma información proporcionada por CENAGAS y de las constancias que obran en el expediente ante este Organismo Nacional respecto al PA que se sigue ante el OIC-CENEGAS, se advierte que respecto a las actividades realizadas por V de manera presencial en las oficinas del CENEGAS en octubre de 2020, no acudió a las oficinas a trabajar de manera presencial y los días 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27 y 30 de noviembre; 3, 4 y 10 de diciembre del 2020, se cuenta con registro de que acudió a las oficinas de dicho centro, por lo cual se advierte que sí estuvo acudiendo a laborar de manera presencial encontrándose embarazada.

104. El 31 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se establecen los Criterios aplicables para la Administración de los Recursos Humanos en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del Coronavirus COVID-19, el cual se modificó el 30 de septiembre de 2020, para quedar como sigue:

En su artículo primero, indica que:

Durante el periodo comprendido entre el 1º de octubre de 2020 al 04 de enero de 2021, para reducir la transmisión del COVID-19, los Titulares de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de las Unidades de Administración y Finanzas o equivalentes en la Administración Pública Federal, podrán autorizar o facilitar a las personas servidoras públicas:

I. Trabajo en casa, en aquellos casos en que esto sea posible, sin alterar el debido cumplimiento de sus funciones. Esta disposición será obligatoria en el caso de los adultos mayores de 60 años, personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y personas con enfermedades crónicas consideradas de

riesgo por las autoridades de salud, tales como diabetes, hipertensión, pulmonar, hepática, metabólica, obesidad mórbida, insuficiencia renal, lupus, cáncer, cardíaca, entre otras, asociadas a un incremento en el riesgo de complicaciones.

105. En atención a los elementos vertidos, se considera que las autoridades responsables omitieron adoptar medidas preventivas para procurarle a V su sano desarrollo gestacional; es decir, debieron permitir que continuara realizando labores desde casa y garantizarle un ambiente libre de violencia. Aunado a que, como ya quedo evidenciado en el apartado anterior de la presente Recomendación, la agraviada fue víctima de acoso laboral por parte de sus superiores jerárquicos, ya que se advierte que las personas servidoras públicas involucradas en los hechos se limitaron a afirmar que no tuvieron conocimiento del embarazo de V; sin embargo, tal circunstancia también se encuentra desmentida, ya que tanto AR1 como AR3 tenían conocimiento de su embarazo.

106. Por tanto, quedó plenamente acreditado que AR1 y AR3 violentaron los derechos que le asistían a V como trabajadora embarazada, puesto que no le proveyeron las condiciones necesarias de prevención, a fin de que se procurara que su embarazo se desarrollara bajo las mejores condiciones laborales y en contravención con lo previsto en los artículos 1º, párrafo tercero, 123, apartado B, inciso c, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 166, 167 y 170 de la Ley Federal del Trabajo, supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; 65, fracción III, de la Ley General de Salud y artículo II-2, inciso d), de la CEDAW.

D. CULTURA DE LA PAZ

107. La Asamblea General de las Naciones Unidas examinó el proyecto titulado "Hacia una cultura de paz" en sus períodos de sesiones quincuagésimo y quincuagésimo

primero en relación con el tema titulado "Cuestiones relativas a los derechos humanos" (Resoluciones 50/173 y 51/101).

108. El tema titulado "Hacia una cultura de paz" fue incluido en el programa del quincuagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea, celebrado en 1997, a solicitud de varios Estados (A/52/191). El año 2000 se proclamó Año Internacional de la Cultura de la Paz (resolución 52/15).

109. En su quincuagésimo tercer período de sesiones, la Asamblea General proclamó el período comprendido entre los años 2001 y 2010 Decenio Internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo (resolución 53/25), y aprobó la Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz (resolución 53/243). En esta Declaración se sientan las bases conceptuales de la cultura de paz, así como las directrices y medidas para su desarrollo.

110. *"La cultura de paz es un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, al ser humano y su dignidad. Que pone en primer plano los derechos humanos, el rechazo a la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, así como la comprensión entre los pueblos, los colectivos y las personas".*

111. En la actualidad, veintitrés años después de la aprobación de la "Declaración y Programa de Acción de Cultura de Paz", la cultura de paz está teniendo un gran avance 67/81 a nivel global; numerosas organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas de los distintos niveles, administraciones locales, estatales y federales, de todo el mundo, llevan a cabo proyectos y acciones de todo tipo para el fomento de una cultura de paz.

112. Este Organismo Nacional mediante esta Recomendación y las medidas de reparación solicitadas, contribuyen a la construcción de una paz estable y permanente, que consolide la transformación de la sociedad y fortalezca la confianza en sus instituciones, en pro de la dignidad y los derechos humanos de las personas y en contra de la violencia en todas sus formas.

V. RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

113. Como ha quedado acreditó en la presente Recomendación AR1, vulneró en agravio de V, su derecho a una vida libre de violencia, a la Igualdad y no Discriminación laboral, así como el Derecho a la Protección de la Maternidad de las Trabajadoras al llevar a cabo conductas de acoso laboral, discriminación y la falta de aplicación de medidas de protección de la maternidad en su contra dentro del desempeño de sus labores en el Centro Nacional de Control del Gas Natural.

114. Asimismo, AR2 vulneró en agravio de V, su derecho a una vida libre de violencia al llevar a cabo conductas de acoso laboral en su agravio.

115. Aunado a que AR3, fue omiso al no emitir las medidas necesarias para prevenir conductas de acoso laboral, discriminación, así como la implementación de acciones encaminadas a la protección de la maternidad en contra de V dentro del desempeño de sus labores en el Centro Nacional de Control del Gas Natural.

116. Consecuentemente, este Organismo Constitucional Autónomo considera que existe evidencia suficiente para concluir que AR1, AR2 y AR3 inobservaron los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia que rigen el servicio público, previstos en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

117. Por lo expuesto, este Organismo Nacional con fundamento en los artículos 1°, párrafo tercero y 102, apartado B de la CPEUM; 6, fracción III; y 72, 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, formule denuncia administrativa para que se inicien los procedimientos administrativos de responsabilidad en contra de AR3 ante el Órgano Interno de Control en CENAGAS, en cuya investigación se tomen en cuenta las observaciones y evidencias referidas en la presente Recomendación.

VI. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

118. Esta Comisión Nacional ha sostenido aun cuando los titulares de una dependencia de gobierno no hayan participado en los hechos, tienen el deber institucional de atender y responder a las víctimas. Lo anterior, con independencia de la responsabilidad individual que pueda derivarse en el caso en particular.

119. Asimismo, toda persona servidora pública tiene el deber de proceder con respeto a los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia en la administración pública; de cumplir con diligencia el servicio público que le sea encomendado y de abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, en caso contrario, incurrirían en responsabilidad administrativa, de conformidad con los artículos 109, fracción III, párrafos primero y sexto, de la CPEUM; 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

120. En la presente Recomendación ha quedado expuesta la responsabilidad particular de personas servidoras públicas adscritas al CENAGAS, por la violación a los derechos a la Igualdad y no Discriminación laboral, Derecho a Vivir una Vida Libre de Violencia; así como el Derecho a la Protección de la Maternidad de las Trabajadoras en agravio de V.

VII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO Y FORMAS DE DAR CUMPLIMIENTO

121. Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad institucional, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, y otra vía es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, 108 y 109 de la CPEUM, 44, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 1º, párrafos tercero y cuarto, 7º, fracción II, 26 y 27 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 daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

122. Para tal efecto, en términos de los artículos 1, párrafos tercero y cuarto, 2, fracción I, 7, fracciones I, III, y VI, 26, 27, fracciones I, II, III, IV y V, 62, fracción I, 64, fracciones I, II y VII, 65 inciso c), 74, fracción VI, 75 fracción IV, 88, fracción II y XXIII, 96, 97, fracción I, 106, 110, fracción IV, 111, fracción I, 112, 126, fracción VIII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas, y demás normatividad aplicable al caso, al acreditarse violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa, se deberá inscribir a V en el Registro Nacional de Víctimas, a fin de que tenga acceso a los Recursos de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, conforme a las disposiciones previstas en la Ley General de Víctimas; para

ello, este Organismo Nacional remitirá copia de la presente Recomendación a la citada Comisión.

123. 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”*, en su conjunto consideran que, para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, localizar, detener, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables.

124. Al respecto, la CrIDH ha indicado que la reparación es un término genérico que comprende las diferentes maneras como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido. Por ello, la reparación comprende diversos *“modos específicos”* de reparar que *“varían según la lesión producida.”*¹² En este sentido, dispone que *“las reparaciones que se establezcan deben guardar relación con las violaciones declaradas”*.¹³

125. En ese tenor, a fin de que la autoridad esté en posibilidad de dar cumplimiento a la presente Recomendación y calificar el propio cumplimiento de cada uno de los puntos recomendatorios, será necesario que se comprometa y efectúe sus obligaciones en la materia, establecidas en las citadas leyes.

¹² “Caso Garrido y Baigorria Vs. Argentina”, Sentencia de 27 de agosto de 1998, Reparaciones y Costas, párr. 41

¹³ “Caso Carpio Nicolle y otras Vs. Guatemala”, Sentencia de 22 de noviembre de 2004, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 69.

126. Para ello, a continuación, se puntualiza la forma en que podrán acatarse cada uno de los puntos Recomendatorios:

A. Medidas de Rehabilitación

127. Estas medidas se establecen para facilitar a las víctimas y familiares hacer frente a los efectos sufridos por violaciones a sus derechos humanos de conformidad en los artículos 27, fracción II y 62, de la Ley General de Víctimas, así como el numeral 21, de los Principios y Directrices, instrumento antes referido, incluyendo la rehabilitación “la atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales”.

128. Por ello, el CENAGAS en coordinación con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, atendiendo a la Ley General de Víctimas, deberá proporcionar a V, la atención psicológica y tanatológica que requiera por las acciones u omisiones que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y de forma continua, atendiendo a sus necesidades específicas, de género y proveerle, en su caso, los medicamentos que requiera.

129. Esta atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con su consentimiento, ofreciendo información previa, clara y suficiente, aplicando en todo momento un enfoque diferencial y especializado. Los tratamientos deben ser provistos por el tiempo que sea necesario e incluir la provisión de medicamentos, en caso de ser requeridos; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento al punto segundo recomendatorio.

B. Medidas de Compensación

130. Las medidas de compensación se encuentran dispuestas en los artículos 27, fracción III y 64 a 72, de la Ley General de Víctimas y consisten en reparar el daño causado material o inmaterial. El daño inmaterial, como lo determinó la CrIDH, comprende: “(...) *los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y (...) allegados, el menoscabo de valores muy significativos (...), (...) así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia*”.¹⁴

131. Por lo que, el CENAGAS deberá colaborar en el trámite ante la CEAV, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de V, a través de la noticia de hechos que ese Centro Nacional realice a esa Comisión Ejecutiva con la presente Recomendación, y que esté acompañada del Formato Único de Declaración de la CEAV, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a V, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que acredite su cumplimiento al punto primero recomendatorio.

C. Medidas de Satisfacción

132. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer la dignidad de las víctimas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción IV de la Ley General de Víctimas, estas medidas pueden comprender la aplicación de sanciones

¹⁴ “Caso *Palamara Iribarne Vs. Chile*” Sentencia del 22 de noviembre de 2005, Reparaciones y Costas, párr. 244.

judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos.

133. Para lo cual, ese Centro Nacional deberá colaborar ampliamente con las autoridades investigadoras, en el trámite y seguimiento del PA que se encuentra en trámite ante el Órgano Interno de Control de dicho Centro Nacional en contra de AR1 y AR2, motivó por el cual, ese Centro Nacional deberá remitir copia de la presente Recomendación al referido Órgano Fiscalizador, para que sea agregada al mismo y en su determinación se consideren los hechos expuestos en la presente Recomendación, realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite dicha colaboración, ello para el cumplimiento del punto tercero recomendatorio.

134. Además, ese Centro Nacional deberá colaborar en la presentación y seguimiento de la denuncia administrativa que este Organismo Nacional presente en ejercicio de sus atribuciones, en contra de AR3, ante el Órgano Interno de Control en CENAGAS, a fin de que se inicie el procedimiento que corresponda, a efecto de que dicha instancia realice la investigación respectiva y resuelva lo que conforme a derecho proceda, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas; hecho lo anterior, para dar cumplimiento al punto recomendatorio cuarto.

135. De conformidad con los estándares internacionales, los criterios de la CrIDH, los Principios de reparaciones de Naciones Unidas, punto 22, y la Ley General de Víctimas, artículo 73, se considera como una medida de satisfacción a las declaraciones oficiales o las decisiones judiciales que restablezcan la dignidad de las víctimas. Por lo cual, la formulación y publicación de la presente Recomendación, en sí misma constituye una medida de satisfacción, ya que esta tiene como fin dar a conocer las violaciones a derechos humanos que se cometieron en agravio de V, para

lo cual se debe conjuntar con los otros tipos de medidas que componen la reparación integral del daño a las víctimas.

D. Medidas de no repetición

136. De conformidad con los artículos 27 fracción V), 74 y 75 de la Ley General de Víctimas las garantías de no repetición 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.

137. El CENAGAS deberá diseñar e impartir en el término de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un curso integral sobre capacitación y formación en materia de los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación en contra de la mujer en el ámbito laboral, con referencia al mansplaning, así como al derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras, el cual deberá dirigirse a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas a la DEC, de manera concreta a AR1, AR2 y AR3, de continuar activos laboralmente en dicho Centro Nacional; dicho curso deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos, que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia, videos y constancias. Hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las pruebas con que acredite su cumplimiento respecto al numeral quinto recomendatorio.

138. Asimismo, en el plazo de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se deberá emitir una circular dirigida a todo el personal del CENAGAS, en concreto a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la DEC, a fin de que se les exhorte a que su actuación se encuentre apegada a los principios de perspectiva de género e igualdad y no discriminación en observancia a la normatividad nacional e internacional sobre la materia; realizado lo anterior, se deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento respecto del punto sexto recomendatorio, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

139. En el mismo sentido, también se deberá emitir una circular dirigida a todo el personal del CENAGAS, en concreto a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la DEC, a fin de que su actuación se apegue a lo contemplado dentro del Procedimiento para el Reclutamiento, evaluación, selección e ingreso para la ocupación de las plazas vacantes; así como realizar los ajustes razonables en la distribución del trabajo en caso de que mujeres o personas con capacidad para gestar, que se encuentren en estado de gravidez; con la finalidad de prevenir cualquier afectación tanto a está como al producto de la gestación, lo cual no debe considerarse como un beneficio o impedimento para solicitarles el desarrollo de sus actividades, pero sí evitar actividades de riesgo que puedan generar afectaciones a la salud; hecho lo anterior, se deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento respecto al punto séptimo recomendatorio, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

140. En razón de lo anterior, esta Comisión Nacional considera que las garantías de no repetición, previamente descritas, constituyen una oportunidad para las autoridades, en su respectivo ámbito de competencias, a fin de fortalecer una sociedad más justa, libre y respetuosa de la dignidad humana, mediante la realización de las acciones señaladas y por consiguiente, sumarse a una cultura de paz, legalidad

y respeto a los derechos humanos que conjunten valores, actitudes y comportamientos para su protección y garantía; así como la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, con la finalidad de evitar hechos similares a los analizados en el presente instrumento recomendatorio.

141. En consecuencia, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos formula respetuosamente, a usted Director General del Centro Nacional de Control del Gas Natural, las siguientes:

VIII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Colabore en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de V, a través de la noticia de hechos que ese Centro Nacional realice a esa Comisión Ejecutiva con la presente Recomendación, y que esté acompañada del Formato Único de Declaración diseñados por esa CEAV, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a V, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Se colabore con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas para que se le otorgue la atención psicológica y tanatológica que requiera V, por las acciones u omisiones y las violaciones a derechos humanos que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y de forma continua, atendiendo a sus necesidades específicas; así como proveerle de los medicamentos convenientes a su situación, en caso de requerirlos. La atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible, con su

consentimiento; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

TERCERA. Colaborar ampliamente con las autoridades investigadoras, en el trámite y seguimiento del PA que se encuentra en trámite ante el Órgano Interno de Control de dicho Centro Nacional en contra de AR1 y AR2, motivó por el cual, ese Centro Nacional deberá remitir copia de la presente Recomendación al referido Órgano Fiscalizador, para que sea agregada al mismo y en su determinación se consideren los hechos expuestos en la presente Recomendación, realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite dicha colaboración.

CUARTA. Se colabore ampliamente en la presentación y seguimiento de la denuncia administrativa que este Organismo Nacional presente en ejercicio de sus atribuciones, en contra de AR3, ante el Órgano Interno de Control en CENAGAS, a fin de que se inicie el procedimiento que corresponda, a efecto de que dicha instancia realice la investigación respectiva y resuelva lo que conforme a derecho proceda, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con las que se acredite dicha colaboración.

QUINTA. Diseñar e impartir en el término de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, un curso integral sobre capacitación y formación en materia de los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación en contra de la mujer en el ámbito laboral, mansplaning, así como el derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras dirigido a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas a la DEC, de manera concreta a AR1, AR2 y AR3, de continuar activos laboralmente en dicho Centro Nacional; dicho curso deberán ser efectivos para prevenir hechos similares a los que dieron origen a la

presente Recomendación, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano. El curso deberá impartirse por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos; en los que incluya los programas, objetivos, actividades, bibliografía, currículos de las personas facilitadoras, listas de asistencia, videos y/o constancias. Hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las pruebas que acredite su cumplimiento.

SEXTA. En el plazo de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se deberá emitir una circular dirigida a todo el personal del CENAGAS, en concreto a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la DEC, a fin de que se les exhorte a que su actuación se encuentre apegada a los principios de perspectiva de género e igualdad y no discriminación en observancia a la normatividad nacional e internacional sobre la materia; hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias de su cumplimiento, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

SÉPTIMA. En el plazo de dos meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se deberán emitir una circular dirigida a todo el personal del CENAGAS, en concreto a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas en la DEC, a fin de que su actuación se apegue a lo contemplado dentro del Procedimiento para el Reclutamiento, evaluación, selección e ingreso para la ocupación de las plazas vacantes; así como realizar los ajustes razonables en la distribución del trabajo en caso de que mujeres o personas con capacidad para gestar, que se encuentren en estado de gravidez; con la finalidad de prevenir cualquier afectación tanto a está como al producto de la gestación, lo cual no debe considerarse como un beneficio o impedimento para solicitarles el desarrollo de sus actividades, pero sí evitar actividades de riesgo que puedan generar afectaciones a la salud; hecho lo anterior, se envíen a esta CNDH las constancias de su cumplimiento, entre ellas el acuse de recepción de la circular y la descripción de cómo se difundió.

OCTAVA. Designar a una persona servidora pública de alto nivel de decisión quién fungirá como enlace con esta Comisión Nacional, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

142. La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la CPEUM, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de hacer una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley como de obtener, en términos de lo que establece el 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.

143. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se solicita que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación.

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

145. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la

CPEUM; 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión Nacional, ante ello este Organismo Nacional solicitará al Senado de la República o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía, que requieran su comparecencia para que expliquen los motivos de su negativa.

PRESIDENTA

MTRA. MA. DEL ROSARIO IBARRA PIEDRA

MCOMP