



COMISION ESTATAL DE
DERECHOS HUMANOS
VERACRUZ

Expediente: CEDHV/1VG/VER/0974/2019

Recomendación 03/ 2025

Caso: Acoso laboral y sexual en la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1 en Veracruz, Veracruz, y omisión de investigar por parte de la Secretaría de Educación de Veracruz.

Autoridades Responsables: Secretaría de Educación de Veracruz

Víctima: V1

Derechos humanos violados: Derecho a la integridad personal en relación con el derecho al trabajo y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE.....	2
CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA	2
I. RELATORÍA DE LOS HECHOS.....	3
SITUACIÓN JURÍDICA.....	9
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS	9
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	10
V. HECHOS PROBADOS	11
VI. OBSERVACIONES	11
VII. DERECHOS VIOLADOS.....	12
DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO AL TRABAJO Y A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	12
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO	25
IX. PRECEDENTES	29
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.....	29
RECOMENDACIÓN N° 03/2025	29

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a quince de enero de dos mil veinticinco, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (CEDHV) formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita en términos de lo establecido en los artículos 1 y 102 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; y 1, 5, 15, 16 y 177 de su Reglamento Interno, constituye la **Recomendación 03/2025**, que se dirige a la siguiente autoridad:

2. **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ (SEV)**, de conformidad con los artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 16 fracción II de la Ley de Educación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 126, fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3 fracción XIX, 9 fracción VII, 11 fracción VII, 67 y 68 fracciones I, III, V y VII; 69, 70, 71 y 72 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 13 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en la presente Recomendación se resguardará la identidad de la víctima, quien será identificada como **V1**. De la misma manera, los testimonios recabados se citan bajo las siglas T1, T2, T3, T4 y T5.

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

4. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 176 del Reglamento Interno de la CEDHV, se procede al desarrollo de los rubros que constituyen la presente Recomendación.

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

5. El cuatro de noviembre de dos mil diecinueve se recibió en la Delegación Regional de este Organismo en Veracruz, Veracruz, un escrito¹ de queja signado por **V1**, señalando hechos que considera violatorios de sus derechos humanos y que atribuye a personal de la Secretaría de Educación de Veracruz, manifestando lo siguiente:

“[...] Comparezco con la finalidad de denunciar al C. [...], quien labora como Director del Plantel de la ESCUELA SECUNDARIA TÉCNICA INDUSTRIAL NO. 1, ubicada en calle Circunvalación esquina con calle Urbina, sin número de la colonia Miguel Hidalgo en la ciudad de Veracruz, Ver; como domicilio para él, cuando le sea notificado de dicha denuncia. -

El día de hoy 4 de noviembre del año 2019 presento formalmente mi denuncia por los delitos de AMENAZAS, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS MODALIDADES DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA, VIOLENCIA ECONÓMICA, VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL. -----

Solicito de manera más respetuosa, me sea admitida mi denuncia, por los hechos delictivos tipificados en mi perjuicio que a continuación se detallan: -----

Desde los primeros días de la llegada del C. [...] al centro de trabajo ESTI No. 1 a principios del ciclo escolar del año 2018-2019, noté su singular cercanía para cuando se dirigía hacia mi persona, noté que me miraba completa, de arriba abajo, haciéndome sentir incómoda, incluso cuando me acerqué a presentarme y a exponerle propuestas para el mejor aprovechamiento de los alumnos (para los que he recibido apoyo nulo), aproveché además para pedirle cita para tratar con él un asunto al respecto de mis turnos. Poco después me mandó a llamar y me recibió a solas en su oficina. Primero le expuse un proyecto cultural que podría darle importancia estatal a la ESTI No. 1, tomó nota y me dijo que lo pensaría, que había muchos cambios que realizar en la escuela y que me avisaría, acto seguido le expuse la situación singular de mis turnos laborales, que estaban invertidos incluso empalmados, y que le pedía que por favor lo tomara en cuenta para los próximos cambios que realizaría, mientras extendía mi mano para mostrarle la compatibilidad de empleos expedida por la SEV el C. [...] me miró, tomó mi mano y con una sonrisa y mirada lasciva me dijo que vería “que podíamos hacer”, mientras que con su otra mano acarició mi hombro, acto que me hizo sentir sumamente incómoda y salí bastante alterada y acosada de su oficina, tratando de asimilar lo que acabada de suceder (ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL). En los días sucesivos, el C. [...], insistía en saludarme de beso en la mejilla aun cuando yo oponía resistencia, tras extenderle la mano para saludarlo y él me jalaba para besar mi mejilla, además en una ocasión alcanzó a rosar sus labios con mi labio inferior derecho, y acto seguido subió al piso que me tocaba resguardar durante mi [...], me encontró recargada en el balcón, por lo que él se apoyó también, yo al notar su cercanía, ya que su brazo rosaba con el mío, me recorrí unos centímetros, tuve que hacerlo dos veces más porque insistía en acercármeme, y tuve que decirle de manera muy firme y seria, que desde donde estaba lo escuchaba perfectamente bien, fue entonces que me quedó claro que sus cercanías y formas de dirigirse para conmigo evidenciaban acoso sexual, después de ocurrir eso en reiteradas ocasiones intuí que [...] esperaba algo a cambio de hacer valer mis derechos para solucionar mi situación con respecto a mis turnos alterados. Además, a los pocos días de su llegada se comentaba en los pasillos de la escuela su insistencia por saludar a todas de beso en la mejilla, aunque no quisiéramos, se hablaba de su tendencia por acosar sexualmente a compañeras de los planteles educativos donde ha laborado, incluso a una compañera de administrativo, comentó que le cuestionó su estado civil y métodos anticonceptivos, así como hacer evidente como mira a más de una compañera en el plantel. -----

Soy consciente que además de acosarme sexualmente, ha violentado mis derechos laborales (VIOLENCIA LABORAL), al negarse a restablecer mis turnos conforme a lo estipulado por la compatibilidad de empleos expedida por la SEV, para lo que tuvo que intervenir el gremio sindical al que pertenezco, así como los superiores del Director, el Subdirector de Escuelas Secundarias Técnicas y el Director General de Secundarias para hacer valer mis derechos

¹ Fojas 2-9 del Expediente.

laborales y me fueran restituidos mis turnos, ya que, como expuse en oportuno momento con los directivos, los turnos fueron alterados de forma arbitraria, sin ningún fundamento, además, dicha situación afectaba a la estabilidad emocional de mi hijo menor de edad, a quien no podía ver y atender dado los turnos y horarios impuestos. Al mismo tiempo, tras solicitar de forma verbal y escrita dicha restitución, desde el primer momento [...] se mostró impositivo, reiterándose en diferentes ocasiones que él era superior a mi persona y que bajo esta condición se haría lo que él dijera, porque él era el hombre y el [...] (VIOLENCIA INSTITUCIONAL), incluso levantándose la voz en un tono desafiante, grosero e intimidante, evidentemente queriéndome amedrentar, haciéndome temer incluso por mi integridad física (VIOLENCIA PSICOLÓGICA), sin embargo de mis derechos, antepuse la queja en la delegación estatal de la SEV, donde nos citaron, reunión en la que se me permitió hablar poco por parte del C. [...], logrando con ello confusión, y que el Subdirector de Escuelas Secundarias Técnicas no escuchara mi versión de los hechos, ya que sólo nos encontrábamos mi representante sindical y yo como mujeres en la reunión, por lo que nos dirigimos al departamento de equidad de género de la SEV y fue la delegada quien nos escuchó he hizo escucharnos por el Director General de Secundarias, logrando exponer los motivos y fundamentos, apegada a mis derechos, que hoy me restituyen en mi horario, a un ciclo escolar de haberlo solicitado. No sin antes condicionar la permanencia del mismo desacuerdo a lo que él considera “portarme bien” y cumplir con mis obligaciones puntualmente.

Debo mencionar que datos de mis horarios impuestos, en ocasiones me era necesario mantener a mi hijo en mi centro de trabajo por algunas horas mientras llegaban por él, acto por lo que se me fue llamada a la dirección y él [...] dijo de forma enérgica y tajante que no podía tener a mi hijo en la escuela, que desatendía mis obligaciones, que me levantaría un acta y que si al niño le sucedía algo o llegase a tener alguna lesión física, él no se haría responsable, lo que sentí como amenaza física hacía mi persona, incluso hacía mi menor hijo (AMENAZAS), por lo que dejé de llevarlo al plantel, pero no fue lo mismo para las compañeras [...] que resguardan a sus hijos dentro del salón de clases y posteriormente se salen a dejarlos a sus escuelas o a recogerlos, desatendiendo sus grupos, o las compañeras del administrativo que incluso dejan jugar a sus hijos en las computadoras que contienen información y programas específicos de la secretaría, o a las que se les permite que sus hijos jueguen libremente en la plaza cívica de la institución, hasta la fecha. -----

Desde que los compañeros agremiados al sindicato diferente al que el mismo [...] es militante, nos presentamos en su oficina para sumarlos al proyecto de mejora de la institución, el [...] ha buscado la manera de desacreditarnos (VIOLENCIA LABORAL), tal es el caso de no hacernos partícipes de los acontecimientos de la escuela en lo que podríamos apoyarle o que nos conciernen, tal es el caso de la designación de horas por deceso de un compañero de la academia de artes, en la que sólo ha permitido participar a los agremiados del sindicato en el que él milita, violentando los derechos escalafonarios por antigüedad de más de un compañero y una servidora. -----

Cabe mencionar, que desde su llegada y erróneamente fundamentado, me ha hecho acreedora a tres actas de llamadas de atención, actas que no tienen más que el único objetivo de anular mi participación en mi crecimiento laboral (VIOLENCIA LABORAL), ya que por las mismas no se me permitiría participar en la promoción de beneficios en la institución en que laboro, como el incremento de horas; incluso desde que le comuniqué mi cargo como [...] por sus siglas expresó que dicho cargo lo debería llevar alguien con más experiencia y tiempo libre, desacreditando mi capacidad para llevar a cabo las labores de dicha responsabilidad, me ha dicho textualmente que si tanto me necesitan en mis labores sindicales, que pida una comisión o que me cambie a una escuela donde no haga yo falta, que si continúo con mi actividad me va a poner a disposición, esto cuando me dio a firmar la más reciente acta de LLAMADA DE ATENCIÓN, reunión del recién pasado 2 de septiembre, en la que se negó a recibir los justificantes expedidos por el gremio sindical al que pertenezco y sin darme los tres días estipulados para justificar mis inasistencia, me levantó el acta; este acto ya lo había mencionado con el resto de mis compañeros de [...], ya que ellos me comentaron que el día que me ausenté los mandó a llamar y entre los asuntos que se comentaron uno fue que me pondría a disposición. Además se ha negado no solo a recibir las convocatorias del gremio al que pertenezco, para mi participación, sino que desde entonces el C. [...], sin encontrar otro modo de amedrentar y afectar a mi persona, ha realizado descuentos a mi nómina (VIOLENCIA ECONÓMICA), aun cuando se le han entregado en tiempo y forma las solicitudes de justificantes de faltas recibidas ya por la SEV, mismas que ha dado indicaciones a su secretaria de no recibir, incluso me ha descontado cuando he entregado permanencias o justificantes expedidos por el ISSSTE, en los casos en los que he tenido que asistir a consultas por causas de salud personales o de mi menor hijo, incluso me ha llegado a preguntar si no hay alguien más que pueda llevar a mi hijo a consulta o a urgencias cuando ha sido el caso, afectando con esto mi estabilidad emocional y psicológica, así como el sustento económico de mi familia. -----

Quiero hacer mención que por órdenes del C. [...], se le ha negado la entrada a mi centro de trabajo a mis familiares cuando en alguna ocasión se han tenido que presentar a la escuela para entregarme algo o enterarme de algún asunto personal; así como también se me ha negado el tiempo de alimentos durante mi jornada laboral; incluso se me ha negado comer en mi área de trabajo, ya que argumenta que no puedo comer frente a los alumnos que resguardo ni puedo abandonar mi área de trabajo. Después de haber debidamente informado a la Fiscalía a su cargo, la narración pormenorizada de todos los hechos que se han venido presentando durante el presente año, por parte del [...] del Plantel, me permito de la manera más respetuosa solicitarle se ejerza acción penal en contra del C. [...] por los delitos de: -----

1. AMENAZAS, previsto en el Capítulo VI del Código Penal del Estado de Veracruz que cita lo siguiente: -----

CAPITULO VI. -----

COACCION Y AMENAZAS. -----

Artículo 172.-A quien mediante violencia física o moral obligue a otro a dar, hacer o dejar de hacer algo, se le impondrán prisión de seis meses a dos años y multa hasta de cuarenta días de salario. -----

Artículo 173. Las mismas sanciones previstas en el artículo anterior se aplicarán a quien amenaza con causarle un mal futuro en su persona o derechos, o en la de otra con la que tenga algún vínculo. Este delito se perseguirá por querrela. **2. VIOLENCIA DE GÉNERO.** Previsto en el Capítulo I artículo 7 de la LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE que cita lo siguiente: -----

TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA. -----

CAPITULO I. -----

DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA. -----

Artículo 7. Son tipos de violencia contra las mujeres: I. **La violencia psicológica.** Acto u omisión que dañe la estabilidad psíquica y/o emocional de la mujer. -----

V. La violencia económica. Acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima, se mantiene a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE, que cita lo siguiente: -----

CAPITULO II. -----

DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA. -----

Artículo 8. Son modalidades de violencia contra las mujeres: -----

III. La violencia laboral y/o escolar: Violencia Laboral: Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condicen de género; se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. -----

V. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipos de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia-
3. ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL (CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE VERACRUZ). Artículo 190. Comete el delito de acoso sexual, quien, con fines lascivos, acose reiteradamente a un apersona de cualquier sexo, se le impondrán de seis meses a tres años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años, se impondrá una pena de uno a siete años de prisión y multa de hasta quinientos días de salario. -----

Artículo 190 Bis. Comete un delito de hostigamiento sexual, quién con fines lascivos, asedie, a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posesión jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas, religiosas, o cualquier otra condición que implique subordinación a la víctima, se le impondrán de uno a cinco años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario. Si el acosador fuere servidor público y utilizare los

medios y las circunstancias que su encargo le proporcione, será destituido y se le inhabilitará para ocupar otro empleo o comisión públicos, hasta por cinco años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años, se impondrá una pena de dos a ocho años de prisión y multa de hasta mil días de salario. Para a finalizar, solicito de manera respetuosa, pronta y expedida a su Fiscalía a cargo, se gire oficio a la Secretaría de Educación del Estado de Veracruz con domicilio en KM. 4.5 Carretera Federal Xalapa-Veracruz, Col. SAHOP, C.P. 91190, Xalapa, Veracruz, informando de la Carpeta de Investigación en turno y de la gravedad de los hechos, para que cambie de centro de trabajo al [...], durante el tiempo que dure el proceso y finalice sentencia ejecutoria en contra del denunciado, por temor a represalias que expresamente el C. [...] ha manifestado tomará en contra de mi persona, temo por mi vida y de la integridad de mi familia, por eso es que hago un llamado de auxilio a su Fiscalía para que gire dicho oficio y no me exponga, al estar subordinada a las órdenes de mi jefe de trabajo que estoy denunciando en este momento y así la Secretaría de Educación del Estado de Veracruz, haga un cambio de [...] de plantel [...]" [sic] -----

6. Posteriormente, el trece de noviembre del año dos mil diecinueve², V1 ratificó su queja en los siguientes términos:

"[...] Por este conducto refiero mi deseo de presentar formal queja en contra del MTRO. ZENYANZEN ROBERTO ESCOBAR GARCÍA, LIC. OSWALDO ABURTO LOZANO, MTRO. ISAAC GONZÁLEZ CONTRERAS y AL PROFESOR [...], SECRETARIO DE EDUCACIÓN, JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITES Y SUPERVISIÓN, SUBDIRECTOR DE ESCUELAS SECUNDARIAS TÉCNICAS Y [...] DE LA ESCUELA SECUNDARIA TÉCNICA INDUSTRIAL No. 1, RESPECTIVAMENTE, TODOS ADSCRITOS A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ, esto por lo que a continuación detallo: Tengo diez años de servicio como [...] de la Escuela Secundaria Técnica Industrial Número 1 de esta ciudad, lugar en donde en el mes de agosto de 2018 (aproximadamente una semana después de haber iniciado el ciclo escolar 2018-2019) el Profesor [...], ocupó el cargo como [...] del Plantel, cabe señalar que esta persona desde un principio manifestó comportamientos de acoso sexual hacía todas las mujeres del plantel como ejemplo de ello siempre que llegaba por el mismo motivo lo saludábamos de mano marcando distancia, pero este siempre nos jalaba para acercarse a besarnos la mejilla, aproximadamente dos días después de haber llegado me acerqué a él para pedirle audiencia con la finalidad de tratar dos temas que serían uno de índole cultural para la escuela, así como referente a mis turnos de labores ya que estos se encontraban empalmados, en ese momento el [...] me refirió que cuando tuviera espacio me llamaría para platicar, una semana después aproximadamente en fecha 25 de agosto de 2018 el [...] me manda a llamar a su oficina, lugar en donde empiezo a tratar los temas anteriormente señalados, al empezar a tratar el tema de mis turnos le referí que derivado de que mis turnos se encontraban empalmados casi no tenía tiempo de convivir con mi hijo quien ha tenido diversos problemas emocionales a causa de mi ausencia por mis horarios de trabajo, de ello el [...] de inmediato me respondió que vería la manera de solucionar el problema. Posteriormente redacté un escrito (del cual agrego copia simple) dirigido a la SEV solicitando la compatibilidad de horarios para mis plazas, en fecha 11 de septiembre de 2018 al querer entregárselo al [...] le mostré un documento con la "compatibilidad de empleos" y le referí "véalo por usted mismo, yo solo estoy pidiendo lo justo para poder pasar más tiempo con mi hijo", pero el [...] me tomó de la mano acariciándola de una manera morbosa y me refirió "ya te dije que vamos a ver que haremos al respecto", en ese momento yo quedé en shock por qué no me esperaba esa reacción por parte del [...] del plantel ya que en los años que tengo de servicio jamás había pasado por una situación similar. En fecha 17 de septiembre de 2018 me notifican mis nuevos horarios y turnos laborales los cuales fueron invertidos conforme a la Constancia de Compatibilidad de Empleos y todo lo contrario a lo solicitado, pues en ellos se me asigna un horario quebrado, mismo que por inconformidad me negué a acusar de recibo, al día siguiente que fue 18 de septiembre redacté otro escrito dirigido al referido [...], con copia para diversas autoridades educativas en el cual solicitaba solución a mi problemática por cuanto a los turnos de trabajo, sin embargo hasta esta fecha nunca obtuve respuesta alguna por parte de ninguna de las autoridades escolares. El día 21 de septiembre de 2018 elaboré un documento dirigido al [...] solicitándole copia de la Hoja del Concentrado del Personal "F7" y una copia de la Constancia de compatibilidad de empleos de mi archivo, del cual anexo copia, obteniendo escrito de respuesta el día 26 de septiembre de 2018, el cual se agrega. Sin

² Fojas 12-22 del Expediente.

embargo, a partir de esas fechas el acoso hacía mi persona iba cada vez más en aumento. El día 18 de octubre dirigí un escrito al entonces Secretario de Educación de Veracruz en donde le solicitaba cambio de adscripción por el acoso laboral del cual estaba siendo víctima, mismo del cual tampoco obtuve respuesta, en fecha 24 de octubre de 2018 solicito a la Supervisión Escolar de nueva cuenta la compatibilidad de empleos, del que también se anexa copia. Para finales de octubre de 2018 yo era [...] de la Directiva Municipal Veracruz del Sindicato [...] al cual pertenezco, aproximadamente el día lunes veintinueve de octubre de 2018 le hicimos llegar a [...] una convocatoria en la que se nos citaba a la Delegación Sindical o Trabajadores afiliados para asistir a una asamblea de trabajo e información, misma que tendría lugar en fecha primero de noviembre de 2018, a las diez horas en el Recinto Sindical de la Ciudad de Xalapa, sin embargo el referido [...] se negó a recibirme ya que manifestaba que tenía que llevar un documento en el cual se nos abalara como integrantes de la Mesa Directiva Municipal del referido Sindicato, ese día yo acudí con tres compañeros del sindicato, quienes con posterioridad verá la posibilidad de que aporten su testimonio sobre lo anteriormente narrado, sin embargo como era cuestión sindical acudimos a la referida reunión y para el día siete de noviembre de 2018 me hizo entrega del oficio SEV/ESTIN°1/328/2018, mediante el cual me notificaba una amonestación por haber faltado a mis labores, (agrego copia simple) es por ello que redactamos un escrito exponiendo la situación a los departamentos de Recursos Humanos y Oficialía Mayor de la SEV, pero dichas autoridades nunca nos otorgaron respuesta sancionándonos económicamente vía nómina. Derivado de que en fecha primero de octubre de 2018 notifiqué a la Escuela un citatorio de mi Sindicato para una reunión que tuvo lugar el día catorce de septiembre de 2018, esto para justificar mi ausencia a mis labores, el cual la escuela me recibe de conformidad y aun así me descuentan el día vía nómina, es por ello que mediante escrito me dirigí al Oficial Mayor de la SEV exponiéndole la situación por el abuso de autoridad del cual estaba siendo víctima cada vez más constantemente, pero como era de esperarse, tampoco obtuve respuesta por la autoridad. Ya con la nueva administración, recibo el oficio SEV/SEB/DGES/SEST/0015/2018 en el cual se me cita el lunes 17 de diciembre de 2018 en la Subdirección de Escuelas Secundarias Técnicas para tratar el tema de mi compatibilidad de empleos y horarios, al llegar a esta cita acompañada de la [...], en dicha reunión también estaba presente el [...], el Secretario de Secundarias Técnicas, una persona de nombre [...] quien es el encargado de los asuntos relacionados con la ESTI 1°, el Lic. [...] quien en ese entonces ocupaba el cargo de Asuntos Jurídicos en la Subsecretaría de Secundarias Técnicas de la SEV; expuse mi situación, el [...] solo respondió que si me tenía con esos horarios era porque así eran las necesidades de la escuela y que él tenía que revisar mi conducta ya que esta daba mucho que desear porque yo faltaba mucho y que nunca le avisaba cuando iba a faltar a mis labores, el referido [...] me levantó la voz diciendo que la autoridad era él ya que yo era una grosera y que por lo tanto se llevaría a cabo su voluntad esta reunión termina en un caos ya que se sale de control por la actitud déspota hacía mi persona del referido [...] por lo que se esta reunión no se obtuvo respuesta favorable ya que todas las autoridades escolares presentes se limitaron a darle la razón al Profesor [...]. Ya con posterioridad el Subdirector de Secundarias Técnicas de nombre [...] me refirió que había hablado con el [...] y que me otorgaría el cambio de horarios pero hasta el siguiente ciclo escolar que es el 2019-2020, cabe hacer mención que esto se da porque el mismo día de la reunión me acerqué al departamento de Equidad de Género en donde me consiguieron una audiencia para exponer la situación al Director General de Secundarias. De ahí en adelante se me empezó a ser víctima ahora de violencia económica por parte del Director, ya que con frecuencia se me realizaban descuentos en mi nómina hasta por mil quinientos pesos ya que en algunas ocasiones me veía en la necesidad de solicitar permisos para ausentarme de mis labores ya sea por motivos sindicales (estos se negaban a recibírmelos) y/o personales como por ejemplo atención médica para cuidados maternos por la salud de mi hijo cuya identidad resguardo, los cuales me recibían pero los descuentos me llegaban hasta cuatro meses después y de ello tengo conocimiento porque al ver mi nómina señalaban días de faltas por lo que me comunicaba al área de Recursos Humanos y se me informaban las fechas de mis faltas, las cuales correspondían a los permisos solicitados, (anexo copia de nómina de fecha 15 de marzo de 2019). Quiero señalar que cada vez que algún familiar me visita en el plantel para cualquier motivo personal. El [...] daba la orden para que se les negara la entrada, cuando mis compañeros de trabajo hasta sus hijos llevan a sus clases quienes entran y salen de la escuela para llevarlos y traerlos de sus clases. Cuando yo me veía en la necesidad de llevar a mi hijo, esto entre los meses de febrero a marzo de 2019, el [...] me mandó a llamar para decirme ¿por qué está su hijo en la escuela? ¿Qué no se da cuenta de que algo le puede pasar a su hijo dentro del plantel? Y si algo le llegaba a pasar que él no se iba a hacer responsable; también me refirió que en ese plantel estaba prohibido que los maestros llevaran a sus hijos y que por lo tanto no quería ver al mío en la escuela. El día 15 de mayo de 2019 le notificó al [...] que fui nombrada Secretaria General de la Directiva Municipal Veracruz del [...], a lo que él solo me

respondió. “Ese cargo lo debería de llevar alguien con más experiencia, solo te pido que no me descuides la escuela”, denostando mi capacidad laboral. El día 17 de junio de 2019 se me notifica llamada de atención con el oficio SEV/SEB/DGES/SEST/0000/2019, signado por el Coordinador de Servicios Educativos Complementarios, mismo que acusé de recibo bajo protesta de la cual agrego copia simple. Alrededor de esas fechas yo me encontraba parada recargada en el balcón del edificio que resguardo siendo el piso de primeros años, esto era como entre 10:30 y 11:30 horas cuando se acerca el [...] a mí y se recarga en el balcón pegando su brazo con el mío, de inmediato yo me hice a un lado y él insistió descaradamente volviendo a pegar su hombro con el mío, motivo por el cual me volví a correr diciéndole “no es necesario que se acerque tanto a mí, desde ahí lo escucho muy bien” pero su actitud fue de sorpresa y siguió tratando un tema de trabajo conmigo. Antes de dar inicio al presente ciclo escolar se me notifican mis turnos oficiales de acuerdo a la compatibilidad de empleos, mencionando lo siguiente: “ahora estas en observación para ver cómo te portas y que ya no tengas faltas”, pero el domingo previo al primer día de clases me comunico con el [...] vía whatsapp para informarle que había sido convocada por mi Sindicato para presentarme en la ciudad de Xalapa a primera hora del día 26 de agosto de 2019 y que regresando de ello le haría entrega del oficio de comisión para justificar mi inasistencia, pero este me responde el mensaje diciendo “Amiga, es el primer día del ciclo escolar, empezamos mal”, de lo cual agrego impresión de pantalla. El [...] tomó las instalaciones de la SEV en la ciudad de Xalapa los días 26 y 27 de agosto de 2019, quienes nos refirieron que nos otorgarían la comisión para justificar la ausencia a nuestras labores, lo cual presenté en fecha 28 de agosto junto con otra comisión para los días 29 y 30 de agosto del presente año, de todo lo anterior el día dos de septiembre del presente una nueva amonestación por haberme ausentado de mis labores mismos que me fueron descontados en la nómina correspondiente al periodo del 1º al 15 de septiembre del año en curso. Ya para finales del mes de septiembre del año en curso yo me encontraba sentada en la entrada del plantel ya que estaba haciendo entrega de niños a sus padres, cuando el [...] se acerca y me saluda, yo en ese momento le extiende la mano para contestarle el saludo y éste me jala de la mano de tal manera que me levanta y acto seguido me planta un beso muy cerca de mis labios, este ya no dijo más y con una actitud burlona se retiró, de esto yo no le referí nada por temor a que me hiciera daño si le llegaba a reclamar. Quiero hacer mención que en el plantel educativo se imparten clases de artes de la cual había unas horas disponibles por el deceso de un compañero, lo cual me fue negado por [...] y la Secretaria de Trabajos y Conflictos de la Delegación de II-27 Angélica Ariadna González, la cual me negaron y ante dicha negativa promoví un amparo del cual me contestaron que dado que yo no pertenecía a su Sindicato que es el SNTE, no podía participar ni aspirar a las horas de Artes y que tampoco contaba con el perfil de danza que ellos estaban requiriendo, llegando con ello a discriminarme, lo cual me afectó impidiendo con ello mi crecimiento laboral. Quiero señalar que derivado de todos estos hechos en fecha tres de octubre de 2019 presento formal denuncia en contra del Profesor [...], la cual me recibe el Lic. [...], Fiscal Tercero Especializado en la Investigación de Delitos de Violencia contra la familia, Mujeres, Niñas y Niños y Trata de Personas de la UIPJ del XVII Distrito Judicial, al cual le fue asignado el número de Carpeta [...], quien me remite a atención psicológica, Servicios Periciales y dicta medidas Cautelares en mi favor en el cual se especifica que [...] se abstuviera de acercarse o llevar a cabo cualquier acto de molestia hacía mi persona. (anexo documento), mismo con el cual me dirijo al Secretario de Educación, con un escrito de fecha siete de octubre del presente, con copia para la Subdirección, en donde hago de su conocimiento las Medidas Cautelares referidas solicitándole remover temporalmente del [...] buscando con ello salvaguardar mi integridad física, sin embargo en respuesta a ello en ese mismo día se me notifica verbalmente mi resguardo, enviándome a la Supervisión Escolar de la Zona 20, mismas que se encuentra a cargo de la Mtra. Rosa Aurora Mata Domínguez, en donde empecé a laborar a partir del día ocho de octubre del presente año en un horario de 7:00 a 15:00 de lunes a viernes, lugar en donde me tienen en completo congelamiento laboral, ya que desde que inicié en dicha área no se me toma en cuenta para nada. Al llegar se me indicó que podía sentarme a trabajar se me informó que no había espacio por lo que yo ya no cabía en la oficina, es por ello que me ponen una silla en el garaje de la oficina en donde paso las horas laborales y solo me refieren que si es mi gusto lleve un ventilador para no pasar calor. Es por ello que en fecha 28 de octubre del presente, mediante escrito presenté queja en la Unidad de Género de la SEV exponiendo la problemática, de lo cual agrego copia. El mismo 28 de octubre mediante escrito me dirijo también al Secretario de Educación lo cual me es recibido por la Unidad de Acuerdos y Seguimiento y la Unidad de Género de la SEV, esto con la finalidad de notificar una nueva medida cautelar emitida por la Fiscalía Tercera que conoce de mi denuncia, esto en beneficio de dos compañeros del plantel que presenté como testigos de los hechos motivo de mi denuncia, y con la finalidad de que sea ahora [...] al que removieran del plantel a lo cual se negaron rotundamente. En fecha cinco de noviembre de 2019 presenté denuncia en contra del C. [...] y al C. [...], esto ante la

Fiscalía Especializada en Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción y Cometidos por Servidores Públicos, misma que le fue asignado el número de Carpeta de Investigación [...]. El día cinco de noviembre del presente año se comunica conmigo el C. [...], Titular del Área Jurídica Subdirección de Escuelas Secundarias Técnicas de la SEV, quien me refiere que derivado del proceso interno, tenía que presentarme en la Supervisión Escolar al día siguiente seis de noviembre, esto para llevar a cabo un careo con [...], sin embargo yo me negué a acudir apegándome al artículo 1º y 10º de la Ley Estatal de Protección a Víctimas. No está demás hacer mención que en fecha cuatro de noviembre del presente me enteré que me encuentro en estado de gestación, lo cual acredito con copia simple de diagnóstico clínico de laboratorio y a la fecha cuento con dieciséis semanas aproximadamente. Quiero hacer mención que en fecha 21 de septiembre del presente año inicié terapia psicológica de forma particular, esto derivado de la presión emocional de la cual he sido víctima por parte del referido [...], con posterioridad presentaré un diagnóstico psicológico. Con posterioridad presentaré testigos que acrediten mi dicho. Es por todo lo anteriormente expuesto que presento formal queja en contra del MTRO. ZENYANZEN ROBERTO ESCOBAR GARCÍA, LIC. OSWALDO ABURTO LOZANO, MTRO. ISAAC GONZÁLEZ CONTRERAS y [...] SECRETARIO DE EDUCACIÓN, JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITES Y SUPERVISIÓN, SUBDIRECTOR DE ESCUELAS SECUNDARIAS TÉCNICAS Y [...] DE LA ESCUELA SECUNDARIA TÉCNICA INDUSTRIAL No. 1, RESPECTIVAMENTE, TODOS ADSCRITOS A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ [...]” [sic] -----

SITUACIÓN JURÍDICA

II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS

7. La competencia de esta Comisión se fundamenta en los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3 y 4 fracción I de la Ley de la CEDHV; y 14, 15 y 16 del Reglamento Interno de esta Comisión.

8. En consecuencia, este Organismo Autónomo tiene competencia en todo el Estado de Veracruz para conocer y tramitar peticiones o quejas iniciadas por presuntas vulneraciones a los derechos humanos imputadas a autoridades o servidores públicos estatales y/o municipales por los actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran.

9. Así, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley de la CEDHV y 20 de su Reglamento Interno, esta Comisión es competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

9.1. En razón de la **materia** –*ratione materiae*–, por tratarse de actos y/u omisiones de naturaleza formal y materialmente administrativa que podrían configurar violaciones al derecho a la integridad personal en relación con el derecho al trabajo y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

9.2. En razón de la **persona** –*ratione personae*–, toda vez que los hechos señalados son atribuidos a personal de la Secretaría de Educación de Veracruz; es decir, una autoridad de carácter estatal.

9.3. En razón del **lugar** –*ratione loci*–, ya que los hechos ocurrieron en la Ciudad de Veracruz, Veracruz; es decir, dentro del territorio del Estado de Veracruz.

9.4. En razón del **tiempo** –*ratione temporis*–, en virtud de que los hechos comenzaron en agosto de dos mil diecinueve y se solicitó la intervención de esta Comisión en el mes de noviembre siguiente; es decir, se presentó dentro del término establecido por el artículo 121 del Reglamento Interno de este Organismo.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

10. Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, de conformidad con la normatividad aplicable se inició el procedimiento de investigación encaminado a recabar los elementos de prueba que permitieran determinar si los hechos señalados constituyen violaciones de derechos humanos. Con base en lo anterior, los puntos a dilucidar son:

10.1. Establecer si personal de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1, así como de la Supervisión Escolar de la Zona 20, realizó actos de acoso laboral y sexual en contra de V1.-

10.2. Determinar si la Secretaría de Educación de Veracruz fue omisa en investigar los hechos de acoso señalados por V1, violando su derecho a vivir una vida libre de violencia.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

11. A efecto de documentar y sustentar los planteamientos expuestos por este Organismo, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

11.1. Se recibió la queja de V1.

11.2. Se solicitaron diversos informes a la Secretaría de Educación de Veracruz.

11.3. Se recabaron los testimonios de T1, T2, T3, T4 y T5.

V. HECHOS PROBADOS

12. Del acervo que corre agregado en el expediente que se resuelve, se desprenden como probados los siguientes hechos:

12.1. Personal de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1 y de la Supervisión Escolar de la Zona 20 realizó actos de acoso laboral y sexual en contra de V1.

12.2. Además, la Secretaría de Educación de Veracruz fue omisa en investigar los hechos de acoso laboral señalados por V1, violando su derecho a vivir una vida libre de violencia.

VI. OBSERVACIONES

13. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son ésta y los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte. La fuerza vinculante de la jurisprudencia interamericana se desprende de un mandato constitucional, pues el principio *pro persona* obliga a resolver cada caso atendiendo a la interpretación más favorable³.

14. Sostiene, además, que la fuerza vinculante de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) se extiende a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), toda vez que la jurisprudencia interamericana desarrolla el significado de cada uno de los derechos contenidos en la Convención.

15. Bajo esta lógica, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos verificará si las acciones imputadas a la Secretaría de Educación de Veracruz comprometen la responsabilidad institucional del Estado⁴ a la luz de los estándares interamericanos y constitucionales en la materia.

16. Es importante señalar que el propósito de los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual, penal o administrativa de los servidores públicos, como sucede en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial⁵; mientras que en materia administrativa es

³ Cfr. *Contradicción de tesis 293/2011*, publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁴ Corte IDH. *Caso Radilla Pacheco Vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, párr. 78.

⁵ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

facultad de los Órganos Internos de Control, tal y como lo establece la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

17. En tal virtud, el estándar probatorio que rige al procedimiento de queja es distinto al que opera en los procesos material y formalmente jurisdiccionales. Por ello, no es necesario que se pruebe la responsabilidad del Estado más allá de toda duda razonable, ni que se identifique individualmente a los agentes a quienes se atribuyen los hechos violatorios, sino que es suficiente demostrar que se han verificado acciones u omisiones que hayan permitido la perpetración de esas violaciones o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida⁶.

18. Expuesto lo anterior, se desarrollan los derechos humanos que se consideran vulnerados, así como el contexto en el que se desarrollaron tales violaciones y las obligaciones concretas para reparar el daño.

VII. DERECHOS VIOLADOS

DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO AL TRABAJO Y A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

19. El artículo 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que toda persona tiene derecho a que se le respete su integridad física, *psicológica y moral*. Esto significa que el Estado tiene el deber de preservar y proteger la integridad de las personas y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales.

20. En el ámbito *psicológico*, la integridad personal debe entenderse como la salvaguarda de todas las habilidades motrices, *emocionales* e intelectuales. En ese tenor, los sufrimientos y aflicciones de las víctimas de violaciones a los derechos humanos constituyen *daño moral*⁷.

21. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la integridad personal y la obligación estatal de que las personas sean tratadas con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano implica la prevención razonable de situaciones que podrían resultar lesivas de los derechos

⁶ Cfr. Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la CrIDH, 20 de marzo de 2013., párr. 90; SCJN. Incidente de inejecución 493/2001, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002

⁷ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.

protegidos. Esto implica que el Estado se abstenga de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad (física y/o *psicológica*) de las personas y que adopte medidas para prevenir, evitar o inhibir que terceros particulares produzcan esas lesiones⁸. De tal suerte que cualquier afectación imputable al Estado –directa o indirectamente– que viole el cúmulo de atributos protegidos por este derecho constituye una violación al derecho a la integridad personal.

22. En relación con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el acoso laboral es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir *emocional o intelectualmente* a otra persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de la persona hostigadora de agredir, controlar o destruir⁹. Es decir, este tipo de actos representan una forma de afectación a la integridad de las personas que repercute en su psique y moral, e incluso puede tener consecuencias en la salud de las víctimas.

23. El *acoso laboral* se presenta en tres niveles, de acuerdo con quien adopte el papel de sujeto activo: a) *horizontal*, cuando la agresividad o el hostigamiento se realiza entre compañeros de trabajo; b) *vertical descendente*, cuando proviene de personas que ocupan puestos jerárquicamente superiores en relación con la víctima; y c) *vertical ascendente*, el cual ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento que se realiza hacia un superior jerárquico victimizado¹⁰.

24. Ahora bien, cuando éste es sufrido por mujeres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave lo define en su artículo 8 fracción III como *violencia laboral*, y especifica que ésta es el acto u omisión en abuso de poder que daña la integridad, autoestima, salud, libertad y seguridad de las mujeres e impide su desarrollo.

25. El marco normativo de referencia precisa que ésta será además *violencia institucional* cuando dichos actos u omisiones sean realizados por servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres (artículo 8 fracción V).

⁸ Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.

⁹ SCJN. *Acoso Laboral (Mobbing). Su noción y tipología*. Primera Sala. Tesis Aislada Laboral. Décima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 9, Julio de 2014, Tomo I, p. 138.

¹⁰ *Ídem*.

26. El numeral 11 de la citada legislación señala además que constituye violencia la descalificación de su trabajo, las amenazas, la intimidación, las humillaciones y la explotación, y especifica que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

27. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave en su artículo 19 especifica que, para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el gobierno debe prevenir, *atender, investigar*, sancionar y reparar el daño que se les inflige.

28. En ese tenor, al presentarse este tipo de conductas en el ámbito laboral, puede establecerse que la persona trabajadora no desarrolla sus labores de forma digna y en condiciones óptimas.

29. Al respecto, el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad¹¹.

30. La libertad de trabajo, en términos constitucionales, recibe una protección amplia. No sólo se limita a reconocer la posibilidad de que cualquier persona elija libremente la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, cuando sean lícitos; sino que también protege las consecuencias de esa decisión.

31. El alcance de esta garantía no debe entenderse restrictivamente. De hecho, el párrafo segundo del artículo 1 de la CPEUM ordena entenderlo en los términos más amplios posibles, favoreciendo en todo momento a la persona para otorgarle mayor protección.

Hechos del caso

32. En el presente asunto, V1 señaló haber laborado como [...] ¹² en la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1 de Veracruz, Ver., donde, al inicio del ciclo escolar 2018-2019 ingresó un nuevo [...], quien comenzó a mirarla de forma lasciva y saludarla insistentemente con un *beso en la mejilla* (acto con el cual, en una ocasión, la víctima manifiesta que sus labios se rozaron). La víctima narró además que éste buscaba acercarse a ella constantemente para tener contacto físico.

¹¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016.

¹² Si bien, no especificó sus horarios, de la narrativa de T2 se puede deducir que durante el turno matutino se desempeñó como [...] y, en el turno vespertino como [...]. (Evidencia 12.25.)

33. V1 relató que, al *empalmarse* sus horarios laborales, se acercó al [...] a exponer su problemática y obtener alguna solución; no obstante, afirma que éste le externó “*a ver qué podíamos hacer*”, acercándosele y acariciando su hombro, lo que la hizo sentir incómoda y acosada.

34. La víctima manifestó que se acercó a diversas áreas de la Secretaría de Educación de Veracruz para tratar de solucionar la problemática de su horario de trabajo y expuso, además, los actos de acoso de su superior jerárquico, solicitando su cambio de adscripción. En diciembre del año dos mil dieciocho ambas partes fueron citadas, pero únicamente se abordó lo relativo a la incompatibilidad de horarios; sin embargo, V1 refiere que el [...] del plantel le externó que, “*de portarse bien*”, su problemática sería resuelta. En consecuencia, optó por requerir el apoyo de la Unidad de Género de la SEV y, al término del ciclo escolar 2018-2019, su horario fue restituido.

35. V1 señaló que posteriormente comenzó a recibir malos tratos por parte de su superior, quien de manera constante no le recibía los justificantes de sus inasistencias y le eran aplicados descuentos en su nómina. Aseveró además que le prohibía estar acompañada de su hijo durante su jornada laboral, lo que sí le era permitido a sus demás compañeros.

36. La víctima expuso que fue citada en noviembre de dos mil diecinueve a realizar un *careo* entre ella y su agresor en el Área Jurídica de la Subdirección de Escuelas Secundarias de la SEV, a lo que se negó. También manifestó que se le comunicó vía telefónica que su expediente de queja en dicha área legal se había extraviado, pidiéndole que enviara fotografías de su escrito de queja y que realizara nuevamente la narración de los hechos¹³.

37. La omisión de actuar por parte de la SEV orilló a V1 a denunciar estos hechos ante la Fiscalía General del Estado, radicándose las Carpetas de Investigación [...] y [...] del índice de la Fiscalía Tercera Especializada en la Investigación de Delitos de Violencia contra la Familia, Mujeres, Niñas y Niños y Trata de Personas de la Unidad Integral de Procuración de Justicia del XVII Distrito Judicial y Fiscalía Especializada en Delitos Relacionados con Hechos de Corrupción y Cometidos por Servidores Públicos, respectivamente.

38. Dentro de la indagatoria [...], la Fiscalía emitió medidas de protección a su favor y una vez notificada la SEV, se determinó *resguardar* a V1 en la Supervisión Escolar de la Zona 20, donde comenzó a laborar a partir del ocho de octubre del año dos mil diecinueve.

¹³ Evidencias 12.21. y 12.22

39. No obstante, la víctima narró que en la Supervisión le fue asignada como área de trabajo el *garage* del inmueble, proporcionándole únicamente una mesa y silla, sin asignarle actividades. Lo anterior, lo hizo del conocimiento de la Unidad de Género de la Secretaría de Educación, sin que se hiciera nada al respecto o se investigaran dichos hechos.

Acoso laboral en la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1

40. El Director de la citada Escuela Secundaria señaló que el horario laboral con el que V1 inició el ciclo escolar 2018-2019 fue implementado por la anterior titular del plantel, por lo que aseveró que fue aquella quien *perjudicó* a la víctima; no obstante, se comprometió a restituírsele al inicio del siguiente ciclo escolar.

41. En su informe rendido a este Organismo, el superior jerárquico de V1 realizó una serie de señalamientos sobre la supuesta problemática entre la exdirectora y la víctima, calificando a ésta última de *conflictiva*, por lo que, expresó, *evitaba a toda costa tener roces o malos entendidos* [con V1]; agregando que los señalamientos en su contra estaban *encaminados a perjudicar su buen nombre* imputándole hechos *que sólo están en su cabeza*¹⁴.

42. De igual forma, el [...] señaló que, por actividades diversas a sus labores, V1 se ausentaba constantemente de su lugar de trabajo, avisándole con poca anticipación e intentando justificar sus inasistencias con oficios emitidos por su organización sindical (los que, asevera, no eran suficientes para ello); por lo que le requirió evitar faltar *por el bien de los alumnos*.

43. Por último, agregó que en ningún momento se ha negado el acceso de familiares o, específicamente, al hijo de V1 al plantel educativo, asegurando desconocer el motivo de dichas manifestaciones.

44. No obstante lo anterior, esta CEDHV recabó diversos testimonios¹⁵ que manifestaron haber observado los malos tratos del [...] de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1 hacia V1. En efecto, T1¹⁶ aseguró que dicho servidor público apoyaba y atendía las solicitudes de otros compañeros e ignoraba las de la víctima; incluso, en una ocasión se ofreció a hablar por ésta con su superior y solicitarle su apoyo, pero aquél le manifestó que V1 *no se había ganado el beneficio ya que no trabajaba bien*.

¹⁴ Evidencia 12.32.

¹⁵ Evidencias 12.23, 12.25. y 12.37.

¹⁶ Evidencia 12.23.

45. Por su parte, T2 y T3¹⁷ afirmaron haber atestiguado cómo se le prohibía a V1 que su hijo menor de edad la acompañara al plantel, mientras que a otras compañeras docentes y/o administrativos se les permitía. De la misma manera, señalaron que a la víctima no se le justificaban sus inasistencias, aun cuando hacía entrega de la documentación correspondiente.

46. De lo anterior se concluye que se trata de **a)** actos realizados por un *superior jerárquico en una relación laboral*, es decir, del [...] del plantel a una trabajadora; **b)** de *abuso de poder*, ya que, en su posición de superior, no acordaba, o no atendía las solicitudes de la víctima; **c)** buscando invisibilizarla; lo que le ocasionó **d)** *daños a su integridad psicológica*, pues dicha situación la hizo sentirse presionada, estresada y humillada, es decir, afectando su integridad psicológica.

Acoso sexual en la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1

47. El artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece diferentes tipos de violencia, y en su similar 8 se especifican las modalidades en que éstas se pueden presentar.

48. Uno de estos es la *violencia sexual*. Ésta se define como aquella que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima; atenta contra su libertad, dignidad e *integridad*, y se constituye como una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre la mujer, al denigrarla o concebirla como objeto. Se manifiesta a través de *expresiones lascivas*, el *hostigamiento sexual*, la violación, los *tocamientos libidinosos sin consentimiento* y la degradación de las mujeres como objeto sexual¹⁸.

49. De igual forma, la citada Ley define en su artículo 4 fracción XII al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral o escolar, entre otros, expresada mediante conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

50. En efecto, la SCJN ha señalado que el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, al tratarse de una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser

¹⁷ Evidencias 12.25. y 12.37.

¹⁸ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Art. 7 fracción III.

una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos¹⁹.

51. Este tipo de violencia no necesariamente involucra contacto físico alguno²⁰, y se puede expresar con comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, *miradas lascivas*, comentarios sobre el cuerpo o vestimenta de la víctima, entre otros. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las bromas sugestivas, las persistentes peticiones para salir a citas y las preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de la persona son también algunas de las formas en las cuales el hostigamiento y acoso sexual se manifiesta²¹.

52. Debe considerarse además que las agresiones sexuales se producen -generalmente- en ausencia de otras personas, más allá de la víctima y los agresores. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales; por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho²².

53. Como se señaló anteriormente, V1 aseguró que desde el ingreso del Director de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1, éste comenzó a mirarla lascivamente y buscaba constantemente tener acercamientos hacia ella, lo que la hacía sentir intimidada, forzándola a saludarlo con un beso en la mejilla.

54. Al respecto, el Directivo se limitó a informar que su plantilla laboral se conformaba en su mayoría por mujeres a quienes siempre ha respetado; sin que hiciera alusión a los hechos que V1 señaló. No obstante, además de los señalamientos de la víctima, se cuenta con el dicho de T3, quien aseguró ser testigo del hostigamiento sexual por parte de dicho servidor.

55. T3 aseveró haber observado cómo al saludar de mano al directivo, éste aprovechaba la ocasión para *jalar* a V1 y besarla en la mejilla. También aseguró que en algunas otras ocasiones, la abrazaba *por la fuerza*; siendo notoria la incomodidad de la víctima.

56. En efecto, V1 relató sentirse afectada por las actitudes del directivo, así como por las omisiones de sus superiores para investigar y sancionar dichos actos, aunado a que debía convivir diariamente con

¹⁹ HOSTIGAMIENTO SEXUAL, CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. Tesis Aislada Núm. 1a. CLXXXIII/2017 (10a), SCJN, Primera Sala. Publicada el 24 de noviembre de 2017 en el Semanario Judicial de la Federación.

²⁰ Cfr. Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

²¹ Cfr. CNDH. Recomendación 26/2018, párr. 87.

²² Cfr. Corte IDH. *Caso Espinoza González Vs. Perú*, supra, párr. 150.

quien señaló como su agresor, por lo que optó por acudir ante personal especializado en psicología, donde fue diagnosticada por [...] ²³.

57. Sobre este tipo de casos, la Corte IDH considera que las mujeres víctimas de violencia sexual experimentan severos daños y secuelas psicológicas y sociales²⁴. Asimismo, la CNDH ha dicho que el hostigamiento en el ámbito laboral produce estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, *enfermedades físicas y mentales*, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otros padecimientos²⁵.

Acoso laboral en la Supervisión Escolar de la Zona 20

58. Derivado de los hechos expuestos por V1 en contra del [...] de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1, la víctima interpuso una denuncia ante la Fiscalía General del Estado. Dentro de la Carpeta de Investigación número [...] se emitieron medidas de protección a su favor, por lo que una vez que la Secretaría de Educación de Veracruz fue notificada, *resguardó* a la víctima en la Supervisión Escolar de la Zona 20 a partir del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

59. No obstante, V1 relató que en la Supervisión no le fueron asignadas actividades a realizar, y sólo le fue proporcionada una silla y escritorio, ubicándola en el área utilizada como *garage*, mientras todos los demás trabajadores tenían un lugar dentro del inmueble, lo que fue atestiguado por T2²⁶ y constatado por personal de esta CEDHV²⁷.

60. La Supervisora Escolar²⁸ señaló que el siete de octubre de dos mil diecinueve fue informada sobre el *resguardo* de V1 en esas oficinas como consecuencia de una denuncia que la víctima realizó. No obstante, aseguró que el lugar contaba con el personal necesario para desahogar sus actividades diarias, lo que imposibilitó asignarle labores, admitiendo que ésta se encontraba sin hacer nada.

61. La Supervisora mencionó además que no se contaba con espacios suficientes para todos los trabajadores, por lo que, en primer momento, a V1 se le ubicó en el área de Jefes de Enseñanza. Sin

²³ Evidencia 12.20.1.

²⁴ Corte IDH. *Caso Espinoza González vs Perú*, *supra*, párr. 193.

²⁵ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, p. 13 y 14 disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

²⁶ Evidencia 12.25.

²⁷ Evidencia 12.26.

²⁸ Evidencia 12.30.

embargo, aseguró que la víctima le manifestó ser agredida por una compañera de esa misma oficina, tomándose como medida *momentánea* su reubicación en el *garage*. Empero, la autoridad no respaldó con ninguna evidencia dichas manifestaciones.

62. En efecto, uno de los testimonios recabados por esta Comisión (T2²⁹) aseguró que V1 era relegada en su lugar de trabajo, pues aunado a que no se le brindaban tareas por realizar, se le negaba el acceso a las oficinas, manteniéndola a las afueras del inmueble sin los instrumentos e insumos necesarios.

63. Al respecto, la SCJN ha señalado que la exclusión total en la realización de cualquier labor de los trabajadores reúne los extremos que componen el hostigamiento laboral³⁰ pues excluye a la víctima de la organización, la invisibiliza y pretende reducir su valor o utilidad, ocasionando afectaciones emocionales e intelectuales en ésta.

Alcances al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

64. El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Éste se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos internacionales³¹ relativos a la erradicación de la violencia y discriminación, y se basa en la igualdad, la no discriminación, la vida y la integridad personal³².-

65. Como se expuso en párrafos *supra*, la violencia laboral constituye una de las formas de violencia contra las mujeres pues son actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, integridad y seguridad de las personas, impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad, pues la distinción, exclusión o preferencia irracional obstaculiza, restringe y menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

²⁹ Evidencia 12.25.

³⁰ SCJN. **ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.** Tesis aislada constitucional. Décima época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958.

³¹ Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.

³² Cfr. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, 2019: Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 14 de noviembre de 2019 / Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párr. 1, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>

66. Aunado a lo anterior, el numeral 19 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave dispone que el gobierno tiene la obligación de organizarse de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Para cumplir con esa obligación las autoridades deben prevenir, *atender, investigar, sancionar y reparar* el daño que sufra toda mujer.

67. Como se señaló anteriormente, V1 narró haber sufrido acoso laboral y sexual por su superior, solicitando la intervención de la Subdirección de Escuelas Secundarias Técnicas³³. No obstante, aseguró que no se realizó una investigación y que contrario a ello, el titular del Área Jurídica de dicha oficina le informó que su expediente se había *extraviado*, pidiéndole le enviara por medios electrónicos fotografías de su escrito de queja, así como una relatoría de los hechos.

68. La víctima hizo llegar la información solicitada³⁴ y, posterior a ello, fue citada por el titular del Área Jurídica, quien le externó que debía presentarse el día seis de noviembre del año dos mil diecinueve para llevar a cabo un *careo* con la persona que señaló como su agresor, a lo que V1 se negó.

69. El entonces Titular del Área Jurídica de la Subdirección de Escuelas Secundarias Técnicas aseguró³⁵ que al no haberse recibido queja *formal* por parte de V1, el cinco de noviembre del año dos mil diecinueve se comunicó con ella y le pidió presentarse al día siguiente para ratificarla; sin que ello implicara algún *careo* con su presunto agresor, tal y como ella lo manifestó.

70. Sin embargo, del dicho de V1, así como de las evidencias de la comunicación sostenida entre ésta y personal del Área Jurídica en cita³⁶, es posible concluir objetiva y razonadamente que la Secretaría de Educación de Veracruz sí recibió la queja de la víctima en contra del [...] de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1, pues incluso, ésta solicitó su cambio de adscripción; no obstante, los actos no fueron investigados por la autoridad³⁷.

71. Además, resulta evidente que la SEV admitió tener conocimiento de dichos hechos, pues la Fiscalía General del Estado emitió medidas de protección en favor de V1, haciendo notar los hechos por los cuales la víctima inició su denuncia.

³³ Se desconoce la fecha exacta de dicho acto.

³⁴ Evidencias 12.21. y 12.22.

³⁵ Evidencia 12.35.

³⁶ Evidencias 12.21. y 12.22.

³⁷ Evidencias 12.6., 12.14. y 12.17.

72. Si bien, en fecha siete de octubre del año dos mil diecinueve el Subdirector de Escuelas Secundarias Técnicas informó a la Supervisora Escolar sobre los hechos de acoso, hostigamiento sexual y violencia de género señalados por V1 y le solicitó iniciar el procedimiento administrativo laboral interno, no se tiene constancia de algún trámite realizado al respecto.

73. Lo anterior resulta preocupante, pues además de no haberse instaurado una investigación conforme a las obligaciones establecidas por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la titular del área a la que le fue solicitado el inicio de dicho procedimiento³⁸ también ejerció violencia laboral hacia V1 ([...]). Así pues, la Secretaría de Educación de Veracruz no sólo ejerció violencia laboral y sexual en contra de la víctima, sino que además no cumplió con sus obligaciones de prevenir, atender, investigar, sancionar los actos, lo que se traduce en *violencia institucional*.

74. Tal y como se señaló ([...]) la violencia institucional tiene como objeto dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, cuestiones que se presentaron en el caso que nos ocupa; pues aun cuando la autoridad tuvo conocimiento de los hechos que afectaban a V1, no ejerció sus facultades para atenderlos, permitiendo que estos siguieran presentándose.

75. En efecto, la inacción y pasividad de la SEV permitió que, durante el ciclo escolar 2018-2019, V1 sufriera un ambiente laboral que consideraba hostil, por lo que, de haber cumplido con las obligaciones de la autoridad enmarcadas en el artículo 20 de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, pudo haber otorgado certeza a la víctima respecto de la naturaleza de las acciones de las que se quejaba y/o instrumentar medidas que permitieran una convivencia armónica.

76. En tales circunstancias, es posible establecer que la Secretaría de Educación de Veracruz tuvo conocimiento de la problemática que afectaba a la víctima y fue omisa en evitar, investigar y resolver los hechos, permitiendo con ello que V1 permaneciera en incertidumbre sobre las acciones de las que se quejaba.

77. La suma de lo descrito en párrafos antecesores trajo consigo que V1 sufriera afectaciones en su integridad psicológica. Cuando una violación a la integridad de las personas se traduce en daño a las emociones (*psique*) y perjudica su desarrollo de acuerdo a sus propias convicciones, se produce un daño

³⁸ Evidencia 12.15.

moral (*inmaterial*). Éste comprende los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas a través del menoscabo de valores muy significativos para ellas, y las alteraciones de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima o su familia³⁹.

78.La SCJN ha definido el daño moral como la afectación que una persona sufre en sus derechos de naturaleza intangible, como los sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás⁴⁰.

79.Al respecto, este Organismo observa que V1 presentó diversas repercusiones en su integridad psíquica y moral que guardan un nexo causal con la violencia laboral y sexual sufrida en su lugar de trabajo, así como con la violencia institucional de la que fue víctima.

80.En efecto, se cuenta con una valoración psicológica⁴¹ en la que se asentó la narrativa de V1 respecto de recuerdos angustiosos recurrentes, afectación del [...]. De igual forma, presentó emociones de amenaza, desconfianza, temor, depresión. Incluso, personal psicológico plasmó haber notado afectada a la víctima, mostrando inseguridad al salir a la vía pública. Una vez practicados los instrumentos psicológicos necesarios, personal especializado pudo concluir que, de acuerdo al DSM-5⁴² V1 presentó [...].

81.La Corte IDH considera que las mujeres víctimas de violencia sexual experimentan severos daños y secuelas psicológicas y sociales⁴³. Asimismo, la CNDH ha establecido que el hostigamiento en el ámbito laboral produce estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, *enfermedades físicas y mentales*, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otros padecimientos⁴⁴. Lo anterior permite establecer clara y objetivamente el nexo causal de las violaciones con las afectaciones psíquicas y emocionales presentadas por V1.

³⁹ Corte IDH. *Caso Acosta Calderón Vs. Ecuador*. Sentencia de 24 de junio de 2005, Fondo, Reparaciones y Costas, p. 158.

⁴⁰ SCJN. Amparo Directo 30/2013. Sentencia de la Primera Sala de 26 de febrero de 2014.

⁴¹ Evidencia 12.20.1.

⁴² También conocido como Manual de Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales.

⁴³ Corte IDH. *Caso Espinoza González vs Perú*, *supra*, párr. 193.

⁴⁴ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, p. 13 y 14 disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

82. En conclusión, la violencia laboral y sexual que padeció V1 en su centro de trabajo por parte del Director de la Escuela Secundaria Técnica Industrial No. 1, la Supervisora Escolar de la Zona 20, así como demás servidores públicos de la SEV al no haber realizado una investigación respecto de tales hechos, ocasionó daños en su integridad personal psicológica y moral, violando además su derecho a una vida libre de violencia.

83. Además, la suma de los hechos anteriormente narrados, ocasionó que la víctima no pudiera ejercer en un ambiente digno y armónico, pues lejos de brindarle un lugar libre de violencia en donde desempeñar sus labores, la Secretaría de Educación de Veracruz permitió que dichos sucesos siguieran presentándose y no fueran investigados.

Alcances al derecho al trabajo

84. La libertad de trabajo, en términos constitucionales, recibe una protección amplia. No sólo se limita a reconocer la posibilidad de que cualquier persona elija libremente la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, cuando sean lícitos; sino que también protege las consecuencias de esa decisión.

85. El alcance de esta garantía de la libertad de trabajo no debe entenderse restrictivamente. De hecho, el párrafo segundo del artículo 1 de la CPEUM ordena entenderlo en los términos más amplios posibles, favoreciendo en todo momento a la persona para otorgarle mayor protección.

86. Como se señaló anteriormente, V1 sufrió acoso laboral y sexual dentro de su lugar de trabajo, actos de los cuales tuvo conocimiento la Secretaría de Educación de Veracruz, sin ejercitar sus obligaciones e investigarlos, sino que, por el contrario, permitió que este tipo de hechos siguieran presentándose.

87. En tales circunstancias, V1 debía acudir a sus labores diarias a lugares donde era objeto de acoso por parte de sus superiores, en primer momento por el [...] de la Escuela Secundaria Técnica Industrial Número 1 y, posteriormente, por la Supervisora Escolar de la Zona 20; es decir, su derecho al trabajo se vio mermado, pues lejos de brindarle un espacio libre de violencia, con un ambiente armónico y digno, la SEV fue omisa para atender, investigar y erradicar estos actos.

88. Es decir, los lugares en los que V1 desempeñaba sus labores no permitían condiciones dignas ni armónicas para su desarrollo personal y profesional, causándole afectaciones a su integridad psicológica.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

89. A toda violación de derechos humanos le sigue, necesariamente, el deber de reparar. Éste ha sido el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el inicio de sus funciones contenciosas, y prevalece hasta el día de hoy en su jurisprudencia más reciente. El orden jurídico mexicano ha hecho suya esta norma del derecho internacional. En efecto, el tercer párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone 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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”*.

90. Consecuentemente, el Estado –visto como un ente que reúne los tres órdenes de gobierno, a los poderes tradicionales y a los organismos autónomos– debe reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley. Esto significa que son las leyes las que determinan el alcance del deber del Estado –y de sus órganos– de reparar las violaciones a los derechos humanos. Cualquier otra consideración al momento de reparar las violaciones a derechos humanos acreditadas configura una desviación de este deber constitucional.

91. En ese sentido, los artículos 24 y 26 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establecen el derecho general de las personas a la reparación oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia de las violaciones de derechos humanos. En tal virtud, el artículo 25 de la Ley en cita contempla las siguientes medidas de reparación: restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

92. En razón de lo anterior, con fundamento en los artículos 101, 103, 105 fracción II, 114 fracción IV, 115 y 126 fracción VIII de la misma Ley, este Organismo reconoce el carácter de víctima a V1. Por ello, deberá ser inscrita en el Registro Estatal de Víctimas (REV) para que tenga acceso a los beneficios que le otorga la Ley en cita y se garantice su derecho a la reparación integral en los siguientes términos:

Compensación

93. La compensación es una medida indemnizatoria y tiene la finalidad de reparar los perjuicios materialmente cuantificables. En el Estado de Veracruz, el artículo 63 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave dispone cuáles son los conceptos susceptibles de compensación, a saber:

*“[...] I. La reparación del daño sufrido en la integridad física de la víctima; -----
II. La reparación del daño moral sufrido por la víctima o las personas con derecho a la reparación integral, entendiendo por éste, aquellos efectos nocivos de los hechos del caso que no tienen carácter económico o patrimonial y no pueden ser tasados en términos monetarios. El daño moral comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas directas e indirectas, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y toda perturbación que no sea susceptible de medición pecuniaria; -----
III. El resarcimiento de los perjuicios ocasionados o lucro cesante, incluyendo el pago de los salarios o percepciones correspondientes, cuando por lesiones se cause incapacidad para trabajar en oficio, arte o profesión; -----
IV. La pérdida de oportunidades, en particular las de educación y prestaciones sociales; -----
V. Los daños patrimoniales generados como consecuencia de delitos o violaciones a derechos humanos; -----
VI. El pago de los gastos y costas judiciales del Asesor Jurídico cuando éste sea privado; -----
VII. El pago de los tratamientos médicos o terapéuticos que, como consecuencia del delito o de la violación a los derechos humanos, sean necesarios para la recuperación de la salud psíquica y física de la víctima; y -----
VIII. Los gastos comprobables de transporte, alojamiento, comunicación o alimentación que le ocasione trasladarse al lugar del juicio o para asistir a su tratamiento, si la víctima reside en municipio o delegación distintos al del enjuiciamiento o donde recibe la atención [...] [sic]” -----*

94. En ese sentido, el artículo 25 fracción III de la misma Ley dispone que: *“La compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito de la violación de derechos humanos [...]”*.

95. La fracción III del artículo 25 de la citada Ley de Víctimas señala el alcance legal del deber de compensar, mientras que el artículo 63 dispone las modalidades en las que debe cumplirse con ese deber. En este punto, resalta que la Ley dispone calificativos que debe cumplir la compensación para ser considerada legal, a saber: *apropiada y proporcional a la gravedad de la violación a derechos humanos; y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso.*

96. Así, debe existir una relación de causalidad entre los hechos victimizantes y el monto de la compensación. Para ello, este mismo precepto dispone cuáles son los elementos a considerar: *todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación de derechos humanos.*

97. En ausencia de estos elementos, la reparación no reviste los requerimientos de la citada Ley y –en consecuencia– es ilegal. Por ello, en todos los casos debe cumplirse con este estándar normativo, al margen de cualquier otra consideración.

98. En razón de lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Secretaría de Educación de Veracruz debe pagar una compensación a V1 con motivo del daño moral generado como consecuencia de la violación a sus derechos humanos.

99. Lo anterior se cumplirá con base en el acuerdo de cuantificación de la compensación que al respecto emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas (CEEAIIV), de conformidad con el artículo 152 de la ley en cita. Asimismo, conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la misma Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectivo el pago total de la compensación, éste deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

Satisfacción

100. Esta Comisión advierte que los hechos violatorios de derechos humanos acreditados en la presente Recomendación deben ser investigados para determinar en sede administrativa interna el alcance de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Veracruz involucrados en el caso.

101. Sin embargo, no pasa desapercibido para este Organismo que los artículos 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley General) y 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Ley Estatal) disponen que la facultad para imponer sanciones por la comisión de faltas administrativas *no graves* tiene una prescripción de tres años, contados a partir del día siguiente en que se hubieren cometidos las infracciones, lo que deberá ser objeto de análisis por el Órgano Interno de Control de la autoridad recomendada.

102. No obstante lo anterior, el artículo 91 de la citada Ley General señala que la investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas podrá iniciar *de oficio*, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de autoridades competentes, en su caso, de auditores externos. Al respecto, es importante señalar que personal de la Secretaría de Educación de Veracruz tuvo

conocimiento de los hechos desde el año dos mil diecinueve, momento en que éstos acontecieron y haberlos expuesto la víctima.

103. En tal virtud, de conformidad con el artículo 72 fracción V de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Órgano Interno de Control en la SEV deberá resolver por cuanto a la procedencia de su facultad sancionadora, así como por aquellas faltas que se deriven por la omisión del inicio de una investigación desde el momento que tuvo conocimiento de los hechos. En caso de que ya exista un procedimiento substanciado por los mismos hechos, éste deberá concluirse en un plazo razonable y resolver lo que en derecho corresponda.

Garantías de no repetición

104. Las garantías de no repetición son consideradas tanto una de las formas de reparación a las víctimas como uno de los principios generales de responsabilidad internacional de los Estados. Dichas garantías, a diferencia de las demás medidas que comprende una reparación, se encuentran dirigidas a la sociedad con el propósito de que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como para eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva a los derechos humanos, y comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

105. La dimensión preventiva surge de la obligación internacional que tienen los Estados de prevenir las violaciones a los derechos humanos, mientras que la dimensión reparadora se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infligidos a las víctimas de violación a sus derechos humanos, teniendo eco en acciones de carácter institucional, político, económico y social que benefician a la sociedad en general.

106. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la autoridad deberá capacitar a los servidores públicos que resulten involucrados en la presente Recomendación, en materia del derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho al trabajo y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

107. Por último, es importante resaltar que la presente Recomendación constituye por sí misma una forma de reparación.

IX. PRECEDENTES

108. Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la relevancia de garantizar adecuadamente el derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho al trabajo y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 10/2023, 30/2023, 85/2023, 18/2024 y 66/2024.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

109. Por lo antes expuesto, y con fundamento en lo establecido por los artículos 4 y 67 fracción II incisos b) y c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 4 fracción III, 6 fracción IX y demás aplicables de la Ley Número 483 de la CEDHV; 5, 19, 172, 173, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182 y demás relativos del Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente:

RECOMENDACIÓN N° 03/2025

LIC. CLAUDIA TELLO ESPINOSA

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ

P R E S E N T E

PRIMERA. Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, deberá girar sus instrucciones a quien corresponda, para que se cumpla con lo siguiente:

- a) Reconocer la calidad de víctima a V1,** y realizar los trámites y gestiones necesarias de forma coordinada ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención. Ello, con fundamento en los artículos 26, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 114 fracción IV y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

- b) Iniciar **un procedimiento administrativo** para determinar la responsabilidad individual de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en la violación a derechos humanos aquí demostrada. Para lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo establecido en los artículos 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz y 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Deberán informar a esta Comisión Estatal sobre el trámite y resolución dentro de dichos procedimientos, para acordar lo procedente.
- c) Con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y con base en el acuerdo de cuantificación que emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, deberá **pagar una compensación** a V1 con motivo del daño moral ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos.
- d) **Capacitar** a los servidores públicos involucrados, en materia de promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, especialmente del derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho al trabajo y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
- e) De conformidad con los artículos 5 y 119 fracción VI de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, evitar cualquier acción u omisión revictimizante en agravio de la víctima.

SEGUNDA. De conformidad con el artículo 181 del Reglamento Interno de esta CEDHV, se le hace saber que dispone de un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir de que esta Recomendación le sea notificada, para que manifieste si la acepta o no.

En caso de que sea aceptada, dispondrá de un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES contados a partir de que haga saber a esta Comisión su decisión, para enviar pruebas de que ha sido cumplida.

De considerar que el plazo para el envío de las pruebas de cumplimiento es insuficiente, deberá exponerlo de manera razonada a esta Comisión Estatal, estableciendo una propuesta de fecha límite para probar el cumplimiento total de la Recomendación.

TERCERA. En caso de no aceptar la presente, o de no cumplimentarla en los plazos referidos anteriormente, deberá fundar y motivar su negativa y hacerla del conocimiento de la opinión pública, de

acuerdo con el artículo 102 apartado B de la CPEUM y 67 fracción II, inciso c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

De no realizar manifestación alguna dentro de los plazos señalados, esta resolución se tendrá por no aceptada.

CUARTA. Con fundamento en los artículos 102 apartado B de la CPEUM; 67 fracción II, inciso c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 4 fracción IV de la Ley que rige a este Organismo Autónomo, se hace de su conocimiento que esta Comisión Estatal de Derechos Humanos podrá solicitar al Congreso del Estado que llame a su comparecencia en caso de que se niegue a aceptar o cumplir la presente Recomendación para que explique el motivo de su negativa.

QUINTA. Con fundamento en los artículos 2 y 83 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, remítase copia de la presente Recomendación a la CEEAIV para los siguientes efectos:

- a) Con base en los artículos 105 fracción II y 114 fracción IV y demás aplicables de la Ley en cita se **INCORPORA AL REGISTRO ESTATAL DE VÍCTIMAS a V1** con la finalidad de que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención.
- b) De acuerdo con el artículo 152 de la misma Ley, emita acuerdo mediante el cual establezca la cuantificación de la compensación que la Secretaría de Educación de Veracruz debe pagar a V1 de conformidad con lo establecido en el apartado correspondiente de la presente resolución.
- c) Conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la multicitada Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectivo el pago de la compensación, ésta deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

SEXTA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV, notifíquese a la víctima la presente Recomendación.

SÉPTIMA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, se instruye a la Secretaría Ejecutiva que elabore la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3 fracción XXXIII y 56 fracción III de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el

Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 70 fracción XX del Reglamento Interno de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz, por ser necesaria para el buen funcionamiento del Organismo.

PRESIDENTA

DRA. NAMIKO MATZUMOTO BENÍTEZ