



**Expediente: CEDH/IVG/DAV/1214/2019**

**Recomendación 021/2023**

**Caso: Violencia y acoso laboral dentro del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz**

**Autoridades responsables:**

**Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz**

- **Derechos humanos violados: Derecho a la integridad personal en relación con el Derecho a una Vida Libre de Violencia**

<b>PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE</b> .....	0
I. RELATORÍA DE HECHOS.....	1
<b>SITUACIÓN JURÍDICA</b> .....	7
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS.....	8
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	9
V. DERECHOS VIOLADOS.....	11
<b>DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL</b> .....	11
VI. OBLIGACIÓN DE REPARAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS.....	23
VII. PRECEDENTES.....	28
VIII. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.....	29
IX. RECOMENDACIÓN N° 021/2023.....	29

### **PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE**

**1.** En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a los tres días del mes de abril de dos mil veintitrés, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la

Primera Visitaduría General de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (en adelante, la Comisión o CEDHV), formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita<sup>1</sup>, constituye la **RECOMENDACIÓN 021/2023**, que se dirige a la siguiente:

**2. COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE VERACRUZ (COBAEV)**, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto de Creación del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz; 1 del Estatuto Orgánico del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz; 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; 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 33 de la Ley de esta CEDHV, en la presente Recomendación se mencionan los nombres y datos de las personas agraviadas, toda vez que no existió oposición de su parte. Por otro lado, se suprimirán los datos personales de los testigos con el objeto de resguardar su identidad.

### **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 cada uno de los rubros que constituyen la presente Recomendación.

### **I. RELATORÍA DE HECHOS**

**5.** El veintidós de noviembre de dos mil diecinueve se recibió en la Dirección de Atención a Víctimas de este Organismo un escrito de queja<sup>2</sup> firmado por V1 señalando hechos que considera violatorios de sus derechos humanos, atribuibles a personal del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz (COBAEV), como se transcribe a continuación:

*“[...] 1. A principio de este año me dan a firmar un Interinato de Profesor  $\frac{3}{4}$  hasta junio. Subió más de \$5,000.00 (CINCO MIL PESOS MN 00/100) mi sueldo mensual. -----*

<sup>1</sup> En términos de lo establecido en los artículos 1 y 102 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante, la Constitución o CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II, inciso b) de la Constitución Política para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracciones I, III y IV y 25 de la Ley No. 483 de la CEDHV; 1, 5, 15, 16 y 177 de su Reglamento Interno.

<sup>2</sup> Fojas 2 a la 6 del Expediente.

2. En junio las autoridades decidieron quitar los Interinatos. Le pregunté a mi jefa inmediata al respecto y me dijo que no tenía idea y que ella creía que todos los trabajadores éramos de base. Desde ese momento me comenzó a tratar de otra manera lasciva y agresiva. -----

3. En 2010 comencé a llevar la zona 8 en Fondos Rotatorios que se compone de 9 planteles y una coordinación. -----

4. El 19 de septiembre del 2019 se me entregan 3 zonas, las cuales estaban en un desorden en vista de la partida de un compañero. Me encargué durante ese tiempo en la Zona I, Zona II y Zona VIII. -----

5. Nuestra jefa inmediata nos juntó a los 6 analistas para que revisáramos cada una de las facturas de nuestras zonas, a lo cual yo le comenté que no daría tiempo ya que era muchísimo trabajo por las 3 zonas que estaba llevando en ese momento. Ella me contestó gritando: ¡El día tiene 24 horas para sacar el trabajo! Que no me permitiría ganar más dinero que ella, que tengo un horario muy privilegiado, que no le gusta mi trabajo, que como me pueden pagar tanto y no pagarles a algunos trabajadores, que ningún trabajador ganará más que ella (oración que repite seguido y parece ser el detonante de sus acciones). Yo la confronté diciéndole que no todo en la vida es trabajo, que en ese momento estaba trabajando más horas ya que mi madre se encontraba enferma y sus tratamientos y consultas son muy caros y que desconozco cuánto gane ella o cualquiera de mis compañeros, o si recibía compensación; que consideraba darme más tiempo porque me tocaba revisar las facturas de 28 planteles y estaba muy cerca el cierre en noviembre. -----

6. Esa semana hablé con ella a solas y le pregunté la razón por la cual no había recibido mi compensación, a lo que ella contestó que el pago de compensación es para trabajos extraordinarios y yo no hago nada., que todo lo que hacía estaba mal, que tengo errores, que soy estúpida y no sé solucionar conflictos. Le contesté que si es su justificación, lo entiendo, pero que me explicara por qué esa actitud tan denigrante hacia mi persona, los malos tratos, los gestos, las groserías y alzarme la voz. Que si no me quería en su equipo de trabajo, puede solicitar un traspaso a otra área. También le reclamé todas las veces que tuve que ir a rogarle un permiso, que son mi derecho como trabajador, a lo cual me contestó que nunca me negó uno: cabe recalcar que nunca me negó uno, pero cada vez que solicitaba uno a ella como mi superior inmediato, me gritaba, me ofendía, me cuestionaba respecto al motivo de mi ausencia, me denigraba, me exhibía enfrente de mis compañeros haciéndome sentir menos que ella, que sólo después de eso conseguía su firma para mis permisos. Ella me contestó que no le importaba en lo más mínimo mi situación. Me retiré de su oficina anonadada. -----

7. Cabe destacar que mi jefa inmediata siempre se mofa de mi persona, o es participe de todas las burlas que mis compañeros realizaban hacia mí y nunca ha cambiado esa actitud. -----

8. Mi desempeño ha estado en esta Institución Autónoma y descentralizada desde el año de 1988. Y cada uno de los cargos que me ha conferido la institución para la cual trabajo ha sido el mejor, desconozco el motivo por el cual la C. [...] se ha empeñado en hacerme la vida miserable y de cuadritos. -----

9. Ya que la misma se encuentra realizando un abuso de sus funciones porque el hecho de que ella sea mi jefa inmediata no le da la facultad de humillarme ante todos mis compañeros, diciéndome palabras altisonantes, ofensivas, le entrego el trabajo y no lo revisa, lo tiene en una caja, cuando ella me exige cada día más que a todos, mi vida ha mermado, me encuentro muy mal de salud, de mi estado psíquico y emocional, ya que su discriminación no sólo lo hace en lo personal sino delante de mis compañeros y me dice que ella es la jefa y que no sabe cómo puede ser que gane un super sueldo y que nadie puede ser mejor que ella, ni tampoco ganar más que ella, mis horarios me los atrofia, ella sabe que me encuentro con mi madre enferma y le pido un permiso porque mi horario es de 8:00 a 14:00 hrs. Y ella lo distorsiona, ella no puede violar mis derechos laborales ya ganados con el tiempo, porque se encuentra violando mis derechos humanos, y mi dignidad humana, si todavía me ha dejado algo. Y para terminar con broche de oro, además, no sólo se ha metido con mi persona, sino de manera verbal, psicológica, y económica, me quitó mi compensación. Cuando ese acto es ilegal porque no tiene ni un fundamento ni motivación legal ya que, el presupuesto ya está grabado anualmente, y no tiene motivo por el cual suspenda una prestación que es mía porque lo he ganado con la fuerza de mi trabajo y esfuerzo. Mismo que se encuentra contemplado en el salario y el sobresueldo. Y una jefa de Departamento, sólo por abusar de sus funciones viene y me descuenta, me humilla y me discrimina, y de paso vulnera el Derecho Superior de mi hija en virtud de que mi sueldo cubre los gastos específicos de su educación y sobrevivencia de la misma. -----  
Siendo por ello que estoy pidiendo se realicen las investigaciones necesarias al respecto de la queja que me encuentro presentando ante este Órgano Interno de la Contraloría del COBAEV. -----

Por lo que solicito se realice la siguiente acción para la investigación de mi presente queja: -----  
Dictamen o recomendación -----

Después del informe de investigación, el Grupo, Comisión o Comité evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera fundada, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos: -----

1. La investigación no es procedente; -----

2. Hubo discriminación, acoso u hostigamiento laboral. -----

En caso de que en el dictamen se determine la existencia de una conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, deberá establecerse el grado de la conducta de acuerdo a lo siguiente: -----

1. Moderado: no verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas; -----

2. *Medio fuerte verbal: el lenguaje empleado para comunicarse conmigo, obstaculizando mi trabajo e ignorando el mismo.* -----
3. *Cambio de horario sin fundamento, aunado a ello, suspendió mi pago de compensación.* -----
4. *Muy fuerte: presiones tanto físicas como psíquicas para hacerme sentir mal porque ella es la jefa y no puede ganar menos que la suscrita. Además, las humillaciones que vengo recibiendo de manera consuetudinaria, por parte de la C. [...]. INCITA A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO PARA QUE SE BURLEN DE MÍ, INCLUSO HACIENDO COMENTARIOS FUERA DE LUGAR, ELLOS SE BURLAN DICIÉNDOSE ENTRE ELLOS “LA JEFA SIEMPRE TE REGAÑA, Y TE REGAÑA, Y TE REGAÑA POR QUÉ SERÁ JAJAJAJA. SERÁ QUE NO ENTIENDES LO QUE ELLA DICE JAJAJAJA”. [...]”[sic] .*-----

5.1 Mediante Acta Circunstanciada del veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve<sup>3</sup>, personal de la Dirección de Atención a Víctimas de este Organismo recabó la narración precisa de los hechos realizada por V1, señalando lo siguiente:

*“[...] Mi nombre es V1, desempeño el cargo de analista en la Dirección de Recursos Financieros del COBAEV, desempeñando ese cargo desde hace 12 años, entre mis funciones se encuentran pagar los gastos de los planteles del COBAEV, actualmente tengo a mi cargo 19 administrativos, ya que manejo la Zona 1 y Zona 8, pago los gastos de materiales, vigilancia, mantenimiento, energía eléctrica, reviso cada una de las facturas de cada uno de los comisionados, posteriormente cada factura se tiene que registrar en el sistema de proveedores, después se escanea un anexo que es el que generó los gastos de la comisión, se captura en el formato de transparencia cada uno de los comisionados, entre otras actividades, de manera formal mi horario de labores es de Lunes a Viernes de 8:00 am a 2:00 pm. -----  
Mi jefa directa es la C. [...], quien es la jefa del departamento, la cual comenzó a ejercer sus funciones a partir de Diciembre del 2018. -----*

*Debo decir que, si bien mi relación comenzó de manera favorable, pero a inicios del mes de abril del presente año todo cambió, ya que parte de mi trabajo debe ser aprobado por ella y requiero sus firmas, sin embargo, al cuestionarle si había firmado mis documentos, ella estando de espaldas, se voltea de manera agresiva y me gritó respondiéndome que cómo espera que estuvieran firmados, si tenía mucho trabajo, ya que ella respondió que no estaba sólo para firmar, manifestando que tenía muchas otras cosas que hacer, esto se repite constantemente. -----*

*Durante los meses comprendidos desde abril a agosto del presente año, yo solicitaba permisos que por derecho me corresponden como trabajadora y, cada vez que yo le solicitaba a la C. [...], si bien no me negó ninguno de estos, su actitud para conmigo era hacerme gestos, muecas, malas caras, su aspecto hacía mí era denigrante, ya que empezaba diciéndome que ella no me firmaría, al menos a mí no, y siempre de manera molesta. Para obtener un permiso, siempre debía informarle para qué necesitaba el permiso, y ella me cuestionaba sobre el por qué debía volver a salir. -----*

*En el mes de septiembre, teniendo días trabajados en periodos vacacionales, le solicité me autorizara dos días, puesto que yo tenía que estar en las Oficinas de Relaciones Exteriores en la Ciudad de México, y al pedirle los mismos, ella se molestó y me gritó, diciéndome: “Cómo es posible que nuevamente vas a faltar”, al final me autorizó dos días, pero después de este altercado. -----*

*En el transcurso de los meses, cada vez que ella nos hablaba a mí o a mis compañeros, para brindarnos indicaciones, la C. [...] comenzó a decirnos: -Aquí va a trabajar más el que gana más, no es posible que se la pasen descansando y teniendo mega sueldos, eso se acabó, ya que [...] no lo va a permitir- Esta frase la repetió muchas veces, hasta que el día 19 de septiembre del 2019 nos volvió a llamar y nos expuso a los seis compañeros que llevamos los fondos, que se iban a cambiar las zonas que tenemos a cargo, y fue en ese momento que ella expuso que la Zona 1 y la Zona 2 las lleva mi compañero [...], la Zona 3 y 4 mi compañera [...], la Zona 8 la lleva V1, y se me agregaron otras dos zonas, siendo estas las Zonas 1 y 2, yo las acepté sin dar ningún comentario, esta acción me sorprendió, pero las acepté, y repetió su frase de quién ganaba más, trabajaba más. -----*

*Analizando las zonas que me fueron asignadas, me percaté que se encontraban en completo desorden, y fue ahí donde me di cuenta que la Jefa del Departamento [...] no tomó las precauciones necesarias para llevar a cabo un proceso de entrega y recepción adecuado, ya que esa zona había pasado antes por otro analista, siendo fecha veinticinco de septiembre que al hablar con ella le hice de su conocimiento lo atrasadas que se encontraban dichas zonas y le pedí su auxilio en especial para que se me diera la prioridad en mis*

<sup>3</sup> Fojas 9-13 del Expediente. Todas las actas levantadas por personal actuante son realizadas con fundamento en los artículos 31 de la Ley de esta CEDHV y 103, 145 y 151 de su Reglamento Interno.

actividades, comentándole a su vez que las personas mandaban todo en desorden, lo cual donde le hice saber que la carga asignada y el tiempo para realizar la misma me superaba, ya que yo debía hablar con cada uno de los administrativos vía telefónica para explicarles a detalle cómo se debe trabajar. Ante lo cual ella me comentó lo siguiente: -El día tiene 24 horas para que hagas tu trabajo-, derivado a lo anterior comencé a salir horas más tarde de mi horario laboral, aproximadamente tendía a salir a las 10:00 pm y no podía salir a comer por la excesiva carga de trabajo que me fue asignada. -----

En fecha 26 de septiembre del 2019, al encontrarse una irregularidad en una factura, la C. [...] nos dio la orden de revisar cada una de las facturas que recibimos, cabe destacar que en un día muchas facturas más otras actividades, por lo cual le dije que al menos para mí, si bien no me negaba a realizar mis funciones, el trabajo me rebasaba, ante lo cual expuso que mi salario es superior al de ella, que ella no permitiría que nadie ganara más que ella, que yo al llegar tenía horas muertas y con un horario privilegiado, y que el compañero [...] ganaba menos pese a quedarse tarde, y expuso que yo tenía un mega sueldo, pero me gritó que ella no se podía meter con mi salario. -----

En fecha 30 de septiembre del 2019 se llevó a cabo la reunión estatal de administrativos y directivos, llevada a cabo en un hotel, ese día los analistas habíamos sido citados a las 10:00am en dicho local, yo entré de manera habitual a mi trabajo, cabe destacar que la función de la reunión era para que se me diera parte de las inconsistencias en los planteles, durante la reunión se les otorgó un receso para comer, el cual yo tuve que utilizar para recibir los pendientes de 19 administrativos y explicarles las dudas que ellos tenían ya que, en especial la Zona 1, desconocía el proceso para comprar gastos y fue ahí donde yo me quede con ellos, ya que se encontraban muy preocupados. Cabe destacar que hubo compañeros que me apoyaron para recibir los pendientes de cada zona, siendo que a la hora de comer, la C. [...] se dirigió únicamente a tres compañeros del área, a dos de ellos les dijo que terminando se podían retirar, al personal de la zona les indicó que fueran a comer, pero al dirigirse hacia mí, me dijo: ¿Por qué los tienes aquí detenidos? -----

En ese momento la administrativa del plantel 39 le dijo que no era mi culpa, que ellos habían estado preocupados ya que pensaban que siempre pensaban que habían mandado bien sus documentos, ya que nunca se imaginaron que estuvieron tan mal, ya que preferían quedarse sin comer para arreglarlo, a lo cual ella se retiró sin visualizar que yo junto con otros dos compañeros nos quedamos sin comer, yo salí ese día de la oficina a las 8:19 pm, cabe destacar que las personas de las zonas estaban agradecidas por la paciencia que tuve para con ellas. Cabe destacar que, dentro de todas las irregularidades, no sólo yo se las hacía saber, sino también, incluso un directivo del plantel 59 le hizo notar que había sido yo la que había puesto el orden, ya que no conocían los protocolos hasta que yo los expliqué. -----

Podría decir que su actitud para conmigo es déspota, denigrante, ofensiva y fomenta que, derivado de las actitudes que tiene para conmigo, de cabida a que mis compañeros de trabajo se burlen de mí por recibir este trato frente a ellos, sus burlas han consistido en decirme de manera sarcástica ¿Vas a poder con eso?, ¡es mucho trabajo! ¡Pues si así ganas! -----

Al respecto de este último hecho, me gustaría hacer mención de que el día 31 de octubre del 2019, se realizaría un pago a última hora, ya que me acababan de entregar unas facturas y le comenté a la compañera [...] que tenía un pago pendiente, a lo cual me respondió que lo pasara a firma, respondiéndole que consideraba que sería mejor el día lunes, ya que mi jefa se encontraba ocupada, a lo cual ella me contestó que de todos modos entrara a que me firmara, y dijo: Entra a que te regañen, qué más da un regaño más-, ante este comentario todos se rieron de mí. Uno de los últimos incidentes fue el día 27 de noviembre del 2019, ya que organizando un convivio de fin de año me hacen la observación enfrente de mis compañeros que a mí no me parecía el lugar, que yo había hecho muecas, siendo que, quien hizo estas muecas fue la compañera [...], de esta manera la C. [...] me volvió a exhibir ya que otro de mis compañeros hizo comentarios fuera de lugar y se prestó a las risas de mis compañeros que escucharon, referente a los gestos de la compañera [...], se pudieron percatar los compañeros que estaban al frente. -----

En fecha 04 de noviembre del presente año, al no acudir una compañera de trabajo, llegaron unos pagos de luz, sin embargo, estos se encontraban vencidos, estos me los autorizan para su pago y fue donde yo le pregunté a la C. [...] si debía pasarlos a caja, ella muy molesta me respondió que yo debía realizar los pagos, ante lo cual le expliqué que esta parte la desconocía, pero que si ella me explicaba yo con gusto realizaría la actividad, ante lo cual, mediante gritos dijo que cómo era posible que teniendo tantos años no supiera hacer las cosas, ese día se percató de su actitud el Jefe de Recursos Materiales. -----

Quiero mencionar que yo en fecha 22 de noviembre del 2019 hice del conocimiento de este acoso laboral en mi agravio a la Contraloría Interna del COBAEV, el cual a la fecha no ha entablado contacto conmigo, así que desconozco el trámite de la misma o el estado actual, aunado a lo anterior estoy llevando mi caso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es por estos hechos que reitero mi deseo de interponer formal queja en contra de la C. [...] por la violencia y acoso laboral que ha ejercido en mi agravio, y la falta de medidas por parte del COBAEV para atender mi caso. -----

Autorizando a la Lic. [...] y [...] para que me representen en este Organismo. "Hago mención que cuanto sufrí esta violencia siempre estuvieron presentes mis compañeros de trabajo". [sic] -----



*Cabe destacar que la peticionaria manifiesta su deseo de recibir atención psicológica y autoriza que sus datos personales sean utilizados para dicho fin, aunado a lo anterior, se le requieren los documentos probatorios que demuestren el momento en el cual hizo del conocimiento del COBAEV su acoso, ante lo cual refiere que los proporcionará, pero en este momento los tiene su abogado. Lo que se asienta para que surta los efectos legales conducentes. [...]” [sic] -----*

**5.2.** Posteriormente, personal adscrito a la Primera Visitaduría General de este Organismo recabó dos Actas Circunstanciadas derivadas de las solicitudes de los CC. V3 y V2 para adherirse al presente expediente, en el cual refirieron violaciones a sus derechos humanos de la siguiente forma:

**5.2.1. Primer Acta de fecha veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno<sup>4</sup>:** *“[...] Que en esta fecha y hora se presenta V3<sup>5</sup>, con número de INE [...], acompañado de VI, para efectos de ratificar el escrito de queja y solicitar se investiguen hechos que considera violatorios a sus derechos humanos. En ese sentido, me presento y le señalo que puede compartir aquello con lo que se sienta cómodo, expresándole que entiendo la naturaleza de los hechos, con lo vertido en esta ocasión es suficiente para la integración de la queja, esto para evitar solicitar nuevamente su dicho. V3 refiere que tiene veintitrés años trabajando para el COBAEV y que desde que llegó la jefa de Recursos Financieros ha recibido indirectas y burlas hacia su persona, no sólo por la titular, sino también por el resto de los compañeros de trabajo. Señala que las burlas van dirigidas a que no saben hacer su trabajo, pero que, si eso fuera cierto, no hubieran pasado las revisiones de Contraloría y del Departamento de Contabilidad. Señala V3 que su trabajo y desempeño ha sido bueno, pero que la Jefa de Recursos Financieros siempre le atendía a deshoras o no le quería revisar su trabajo mostrando cierta preferencia con un grupo de trabajadores hacia los cuales no tenía el mismo nivel de exigencia que con él y VI. Relata que en una ocasión la jefa le quiso poner un cuatro (trampa) junto con la Administrativa del Plantel 19 del Higo, ya que lo quería hacer responsable de una cantidad económica pero que tuvo los elementos necesarios para desvirtuar los hechos de los que lo acusaban. En ese momento, le pregunto si cuenta con alguna documental al respecto, por lo que me comenta que al haberse cambiado de área no cuenta con ninguna. ----- V3 continúa relatando que [...] fue otra persona que era muy ofensiva con él, pues se burlaba y lo presionaba constantemente por los errores que cometía cuando recién había llegado al área y que por eso tuvo que aprender en menos de cuatro meses cómo funcionaban todos los asistentes (a pesar de que el resto de sus compañeros aún no lo dominaban, pero a ellos no les hacía nada). Señala que tuvo que trabajar en días y horas que no le tocaban pues el trabajo que le asignaron de las dos zonas que tenía a su cargo era demasiado y que cuando solicitó la reposición de dos días, la Jefa de Recursos Financieros le contestó de forma grosera y con comentarios ofensivos, señalándole que no daba nada a favor del colegio, respondiendo V3 que eso no era verdad, ya que en otras ocasiones había mostrado su apoyo realizando actividades extras no contempladas o remuneradas (en ese momento señala como ejemplo la preparación que brindó a un equipo de atletismo de la Institución). V3 comentó que la Titular no apreciaba las actividades adicionales que desempeñaba de buena fe y que demeritaba su trabajo, razón por la cual solicitó un cambio de área, que al principio no le había sido proporcionado pero que después de reiterados intentos lo logró, y que actualmente se desempeña en el Departamento de Superación Personal del Área Académica. ----- V3 refiere que las burlas nunca faltaron sobre su persona y que a raíz del cambio a él también le quitaron su compensación como sucedió con VI. Señala que posteriormente, otro compañero de nombre [...] realizaba comentarios de burla cada vez que tenía que acudir nuevamente al Departamento de Recursos Financieros y que derivado del cambio, la Jefa intentaba ponerlo en contra con VI para que estos entraran en conflicto por la asignación de carga de trabajo, pues derivado de su reubicación, las actividades que desempeñaba pasaron a manos de VI. Procedo a preguntarle a V3 si la carga de trabajo fue distribuida entre varios de sus compañeros de trabajo*

<sup>4</sup> Fojas 446-447 del Expediente.

<sup>5</sup> Cabe precisar que el apellido del quejoso, V3, se encuentra en el expediente como VÁSQUEZ, VÁZQUEZ O VASQUEZ toda vez que el mismo firma de manera indistinta tales redacción.

y me contesta que no, porque cuando dejó de trabajar en Recursos Financieros toda la entrega la hizo directamente a VI. -----

Por todo lo antes expresado, le pregunto que si derivado de los actos de acoso laboral que vivió presenta alguna afectación a su persona, señalando que en ese momento se encuentra bien, pero que en su momento las situaciones de acoso que vivía le afectaron también en su núcleo familiar. Ahora sólo le genera incomodidad tener que ir a entregar documentación a ese Departamento y desde que trabaja en otra área se encuentra muy bien; siente que le volvió la alegría y la sonrisa, pues es un ambiente muy distinto, ahora ya se siente con ánimos de retomar sus actividades cotidianas. -----

Agrega que la Titular de Recursos Financieros es una persona muy grosera, áspera en su trato y que una vez después de que ella atendió una llamada, le expresó: “¿Cómo ves? Como son pendejos, ¿puedes creer que llevan tanto tiempo y sigan de pendejos?”, refiriéndose a un personal administrativo de nuevo ingreso. -----

Señala que antes de solicitar su cambio a otras dos personas más las pusieron a disposición del Departamento de Recursos Humanos a pesar de tener mucho tiempo trabajando ahí y que hay más personal que tiene a su cargo la Titular del Departamento de Recursos Financieros que vive la misma situación de VI, entre ellas [...] a quien no la dejaban salir de su oficina y él le hizo el favor de dejar un escrito de queja para el Área de Equidad de Género pero que no hicieron nada [...] desistió de seguir actuando para no meterse en problemas, V2 es otra de las compañeras que sabe que está en la misma situación junto con [...] (quien quedó en el lugar de VI), pero que por temor a represalias no han hecho nada. -----

Finalmente, sin más que agregar, le pregunto a V3 referente a lo que manifestó dentro del procedimiento iniciado en el Órgano Interno de Contraloría es verdad (en relación a su le constaba o no las agresiones que la C. [...] tenía hacia VI), relatándome que no le tocó presenciar directamente como la ofendía, pero sí se dio cuenta cuando ella salía llorando de la oficina y que supo de esas agresiones verbales mediante el dicho de otros compañeros que presenciaron esos actos, precisando además, que las preguntas formuladas por Contraloría resultaban confusas o revueltas. -----

Finalmente, aprovechando la intervención, VI adjunta un legajo de 47 copias consistentes en fotografías de su área de trabajo y el registro de entrada y salida, ya que algunos de los anteriores que obran en el expediente resultan ilegibles. -----

Sin otro asunto que tratar, se da por terminada la presente Acta Circunstanciada, siendo las trece horas con treinta y seis minutos del día de su inicio. Lo que se asienta para debida constancia y surta los efectos legales procedentes. **DOY FE.** [...]”[sic] -----

- 5.2.2. **Segunda Acta de fecha treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno**<sup>6</sup> “[...] Que en esta fecha y hora se presenta V2, con número de INE [...], acompañado de V3 y la Lic[...], para efectos de ratificar el escrito de queja y solicitar se investiguen hechos que considera violatorios a sus derechos humanos. En ese sentido, me presento y le señalo que puede compartir aquello con lo que se sienta cómoda, expresándole que entendiendo la naturaleza de los hechos, con lo vertido en esta ocasión es suficiente para a integración de la queja, esto para evitar solicitar nuevamente su dicho. En el acto refiere V2 que desde que llegó la Titular del Departamento de Recursos Financieros ‘ha tenido una actitud muy mandona, tiene un grupo de personas privilegiadas a quienes les da permiso de mofarse y maltratar laboralmente al resto de compañeros’. Señala que con ella ha tenido actitudes negativas y que en una ocasión (sin recordar la fecha precisa de estos hechos) la Titular junto con su compañero [...], la exhibieron públicamente por un error que había cometido con una caja con documentos y que [...] (compañero que se sienta al lado de ella en la oficina) presenció como la jefa se burlaba de ella. -----

Comenta que también ha presenciado como a su compañera [...] la ha hostigado en reiteradas ocasiones; dice haber visto que su compañera ‘se veía mal, no hablaba y en ocasiones se metía al baño a llorar’ y que ella le comentó que estuvo a punto de ser internada en el IMSS porque era la tercera vez que recibía malos tratos por parte de su jefa. Por los reiterados actos de acoso que vivió V2 y su compañera [...], señaló que redactó un oficio dirigido a la titular de la Unidad de Género, el cual el compañero V3 hizo el favor de entregar ya que ellas tenían prohibido salir de su área y estaban vigiladas por el grupo de compañeros ‘protegidos’ por la jefa, pero que a pesar de que la dirección administrativa, el área de género y el jurídico sabían porque el escrito iba con copia hacia ellos, no hicieron nada para atender el caso. -----

---

<sup>6</sup> Fojas 495-496 del Expediente.

V2 comenta que no le sorprende pues no es la primera vez que sucede acoso laboral en esa área. Anteriormente cuando se encontraba como titular [...], él tenía actitudes similares, pues estando los dos dentro de la oficina cerraba la puerta para intimidarla. Cuando ella tenía que entrar a la oficina 'temblaba porque se sentía asustada'. En una ocasión a puerta cerrada, el Jefe [...] le mostró una fétula que tenía en la mano y de forma amenazante le dijo que fue porque 'le partió su madre a un cabrón' para intimidarla. Señala que tardó mucho tiempo para olvidar la imagen y lo que pasó con su jefe anterior. - Retomando los actos ejercidos por la Titular de Recursos Financieros, la C. [...], V2 comenta que siempre hace comentarios en voz alta como que 'son unos huevones, unos flojos y que no hacen nada', prueba de ello fue que en fin de año querían organizar un convivio para festejar pero que la jefa no quería porque "como iba a ser posible que hicieran un convivio si todos son unos huevones"; si así fuera que sus compañeros y ella son como los insulta, ¿por qué no ha tomado medidas al respecto desde el principio? -----  
Recuerda que en una ocasión, su compañera [...] le dijo que la jefa estaba dentro de su oficina junto con otros compañeros burlándose de [...] (quien anteriormente hacía la limpieza pero que fue ascendido a otro puesto), imitando su forma de hablar y de caminar. Tanto [...] como su esposa (que también trabaja en el departamento) tienen miedo de declarar en contra de su jefa y no lo hacen para evitar represalias en su contra, pues tienen miedo de que 'la tomen también contra ellos como lo ha hecho con V2, pues a raíz de que fue a testificar a favor de V1 ha cambiado su trato hacia su persona. -----  
Señala que el año pasado en uno de los planteles que tiene a su cargo fallecieron dos personas de Covid-19. Por ende, le fue complicado integrar la información que correspondía a dicho plantel, pues no había personal suficiente para cubrir a esos compañeros y aun así la jefa le levantó un oficio por no tener la información en tiempo y forma a pesar de haberle explicado cómo sucedieron las cosas la jefa le levantó otro oficio por la misma razón. Cuando V2 acudió con la información del plantel faltante, nuevamente la jefa se comportó prepotente diciéndole 'ya no te voy a hacer valer eso', le levanto un tercer oficio pero en esta ocasión fue dirigido con copia para el Sindicato, el Área Administrativa y Recursos Humanos, y le dijo 'eres la única que me está cambie y cambie lo archivos'. V2 comenta que 'se da cuenta como la jefa se detiene a decirle más cosas porque sabe que fue testigo en la denuncia en su contra, que la ignora, no la ve ni la saluda, hablándole únicamente por la relación de trabajo que tienen'. -----  
V2 señala que en varias ocasiones los hace sentir como tontos o que no sirven para nada y expresa comentarios como: "yo les voy a pedir de favor que hagan bien su trabajo, porque por hacer bien mi trabajo he tenido que parar hasta a la Fiscalía", "háganle como puedan, yo no voy a poner mi cara de pendeja por las equivocaciones de [...]" y "a ustedes los del área ingresos los tengo que tratar con pincitas porque son delicaditos", "yo sí tengo los ovarios bien puestos porque el Director me respalda". Señala V2 que los comentarios ofensivos hacia V1 continúan y que la última vez que los escuchó fue hace aproximadamente quince días, pero que se ha percatado de actos de acoso hacia otros compañeros, como a [...] llevaba años en [...], comenzó hostigándola diciéndole que todo lo que hacía estaba mal hecho y la terminó sacando; a [...] una vez le cerró la puerta del edificio para que no pudiera ingresar, siendo él compañero de nosotros y a la compañera [...] que le hizo el favor de meterla a trabajar aquí, se supone era su amiga, la terminó sacando. -----  
Señala que tiene un horario de 9:00 hrs. a 15:00 hrs. Pero que generalmente sale a las 16:00 o 17:00 horas porque la carga de trabajo es excesiva y que el espacio donde trabaja es muy reducido con excesivas cajas de trabajo apiladas en su espacio, mismas que ya le había solicitado a su jefa las retiraran a otro lugar pero no le hizo caso. -----  
-Respecto de la discusión de la carga de trabajo que dejó V3 cuando se cambió de área, señala que no es verdad que haya dividido equitativamente los planteles, porque ella se dio cuenta que era V1 quien se encargaba de todas esas zonas. -----  
Finalmente le pregunto si los actos de acoso laboral han perjudicado su estado de salud, precisando la quejosa que anímicamente no se siente bien, siente estrés, dolor en el estómago y escalofrío cuando pasa por la oficina de la jefa y que por el momento no requiere algún tipo de atención especial, por lo que le indico que en caso de que la situación se complique aún más, en cuanto lo requiera podemos emitir medidas cautelares a su favor y gestionar el apoyo psicológico que necesite. -----  
Sin otro asunto que tratar, se da por terminada la presente Acta Circunstanciada, siendo las trece horas con treinta y seis minutos del día de su inicio. Lo que se asienta para debida constancia y surta los efectos legales procedentes. DOY FE. [...] "[sic] -----

## SITUACIÓN JURÍDICA



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

6. Las instituciones públicas de derechos humanos como esta Comisión son medios cuasi jurisdiccionales y su competencia está fundamentada en los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); artículo 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3 y 4 fracciones I y III de la CEDHV; y 1, 5, 14, 16, 25, 176 y 177 del Reglamento Interno de esta Comisión.

7. En consecuencia, este Organismo Autónomo es autoridad competente 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.

8. Ahora bien, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley No. 483 de la CEDHV, este Organismo es competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

- En razón de la **materia** *–ratione materiae–*, al considerar que los hechos son actos administrativos que podrían ser constitutivos de violaciones al derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho a una vida libre de violencia (*ver apartado VI. CONSIDERACIONES PREVIAS*).
- En razón de la **persona** *–ratione personae–*, porque las presuntas violaciones se atribuyen a personal del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz, es decir, una autoridad de carácter estatal.
- En razón del **lugar** *–ratione loci–*, en virtud de que los hechos ocurrieron en el Estado de Veracruz, específicamente en el municipio de Xalapa.
- En razón del **tiempo** *–ratione temporis–*, pues los hechos ocurrieron en junio de dos mil diecinueve y la queja se presentó en este Organismo el día veintidós de noviembre de ese mismo año. Es decir, se presentó dentro del término de un año previsto por el artículo 121 del Reglamento Interno.

### III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

9. Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, se inició el procedimiento de investigación, de conformidad con la normatividad aplicable, encaminado a recabar los elementos de prueba que permitieran a esta Comisión determinar si los hechos investigados constituyeron o no violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, el punto a dilucidar es:

- Establecer si personal del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz realizó actos de violencia laboral en agravio de V1 y, así como acoso laboral en contra de V3.

### IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

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

- Se recibieron las quejas de las personas agraviadas.
- Se obtuvo el testimonio de personas que presenciaron y tuvieron conocimiento de los hechos.
- Se solicitaron informes al Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz.
- Se realizaron visitas de inspección al lugar de los hechos

### CONSIDERACIONES PREVIAS

#### Competencia de la CEDHV

11. En su escrito de queja y posteriores ampliaciones, V1 señaló que en el mes de junio de dos mil diecinueve, las percepciones económicas que recibía como trabajadora del COBAEV se vieron disminuidas en virtud de que le fue modificada su categoría de Profesor Titular C  $\frac{3}{4}$  a Profesor Titular A  $\frac{3}{4}$  de tiempo<sup>7</sup>. Además, mencionó que le fue retirada una compensación mensual. En el mismo sentido, V1 manifestó que en el mes marzo de dos mil veintidós le realizaron un ‘cobro improcedente

---

<sup>7</sup> Evidencia 12.4.2.

respecto de faltas debidamente justificadas<sup>8</sup>, lo que además derivó en que no le fuera otorgado ‘el pago de la 2ª Parte del Estímulo de Puntualidad y Asistencia 2021’

**12.** V3 señaló de forma similar que, cuando fue autorizado su cambio del Departamento de Recursos Financieros al Departamento de Superación Personal del Área Académica en el mes de noviembre del año dos mil dieciocho, la compensación que venía percibiendo le fue retirada. Al respecto, aseguró que la autoridad señalada como responsable adujo que a raíz del cambio a él también le quitaron su compensación.

**13.** Al respecto, si bien esta Comisión puede analizar violaciones a los derechos humanos realizadas por servidores públicos en el ámbito o contexto laboral, la competencia de este Organismo se encuentra acotada por lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 16 de nuestro Reglamento Interno<sup>9</sup>. Sin embargo, debe distinguirse entre los conflictos de naturaleza laboral —aquellos en que entran en contradicción, acciones e intereses de patrones y trabajadores— y otros tipos de hechos que, como en el caso que nos ocupa, pueden constituir violaciones a derechos humanos en el ámbito laboral. Es decir, este ámbito es únicamente descriptivo del espacio en donde ocurren las vulneraciones, y no debería interpretarse que, por ello, se impida ejercer competencia a un órgano de derechos humanos para investigar las violaciones denunciadas que ocurren en el lugar de trabajo en agravio de una persona por parte de sus superiores jerárquicos<sup>10</sup>.

**14.** En tal sentido, si bien esta Comisión Estatal se encuentra impedida para pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad —de acuerdo con la legislación en materia laboral correspondiente— de las acciones que derivaron en la pérdida de percepciones salariales de los V1 y V3, sí posee competencia para investigar y, en su caso, determinar, si éstas constituyeron o no actos dirigidos a menoscabar sus derechos humanos.

**15.** Expuesto lo anterior, se desarrollan los derechos humanos que se consideran violados, así como el contexto en el que se desarrollaron esas violaciones y las obligaciones concretas para reparar el daño.

---

<sup>8</sup> Evidencia 12.49. Al respecto, el COBAEV justificó el descuento en virtud de la falta señalada del día dieciséis de diciembre de dos mil veintiuno, toda vez que se debió a la falta de injustificada del registro de salida por parte de V1 sin la autorización respectiva, lo anterior de conformidad con la Cláusula 73 fracción II del Contrato Colectivo. Por lo que dicho evento, no fue considerado como violencia laboral.

<sup>9</sup> “Artículo 16. [...] La competencia de la Comisión en asuntos laborales no comprende la facultad de conocer de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, incluso cuando el patrón sea una autoridad o una dependencia estatal o municipal, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.”

<sup>10</sup> Cfr. CNDH. Recomendación 57/2018 emitida el 14 de noviembre de 2018., párr. 58 y 59.

## V. DERECHOS VIOLADOS

### DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

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

**17.** 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 protegidos. Esto implica que el Estado se abstenga de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad de las personas y que adopte medidas para prevenir, evitar o inhibir que terceros particulares produzcan esas lesiones<sup>11</sup>. De tal suerte, cualquier afectación imputable al Estado –directa o indirectamente– que violente el cúmulo de atributos protegidos por este derecho, constituye una violación al derecho a la integridad personal.

**18.** La Corte IDH reconoce que la infracción del derecho a la integridad física y psíquica de las personas es una clase de violación que tiene diversas connotaciones de grado, y que abarca desde la tortura hasta otro tipo de vejámenes o tratos crueles, inhumanos o degradantes, cuyas secuelas varían de intensidad según los factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta.<sup>12</sup>

**19.** En relación con lo anterior, el artículo 8 fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Veracruz define la violencia laboral como el acto u omisión en abuso de poder que daña la integridad, autoestima, salud, libertad y seguridad de las mujeres, e impide su desarrollo. El precepto citado señala además que constituye violencia laboral la negativa ilegal de respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo de las mujeres; 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.

---

<sup>11</sup> Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118

<sup>12</sup> Corte IDH. *Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 114

**20.** En el mismo sentido, la SCJN 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 destruir<sup>13</sup>.

**21.** La dinámica de estas conductas hostiles es variada; pueden manifestarse desde agresiones verbales hasta la asignación de una excesiva o nula carga de trabajo, ejecutado con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima. Por cuanto hace a su tipología, 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 victimizado<sup>14</sup>.

**22.** Así pues, el acoso y/o violencia laboral inciden de manera directa en la violación al derecho a la integridad de las personas mediante conductas que merman, intimidan, controlan e incluso llegan a agredir físicamente a una persona.

**23.** En el presente asunto, V11 ingresó a laborar al Colegio de Bachilleres del Estado en el año de mil novecientos ochenta y ocho. Durante más de doce años realizó labores administrativas, encontrándose al momento de los hechos trabajando en el Departamento de Recursos Financieros. Desde abril de dos mil diecinueve, V1 señaló que su superior jerárquico —la entonces nueva titular de dicho departamento— comenzó a tratarla de forma hostil y, en septiembre del mismo año, le fue asignada una mayor carga laboral. Al dialogar con la Titular de Recursos Financieros respecto de la cantidad de trabajo asignada, la víctima refiere que su superior le precisó que ‘el día tenía veinticuatro horas para que realizara sus labores’ y que ‘trabajaría más quien ganara más’, por lo que, en virtud de la excesiva carga de trabajo, comenzó a salir más tarde (su horario regular era de 8:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, teniendo que entrar a las 7:30 horas y saliendo incluso hasta las 22:00 horas).

**24.** V1 manifestó que el comportamiento de la entonces titular ocasionó que un grupo de compañeros de área replicaran comentarios despectivos y realizaran burlas hacia su desempeño laboral, así como a la forma en la que su superior jerárquico la trataba (constantes llamadas de atención frente a los demás trabajadores del Departamento).

---

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> *Idem*.



25. Poco después, señaló que le fueron modificadas algunas percepciones salariales<sup>15</sup> sin justificación aparente (retiro de interinato y compensación mensual). Al respecto, V1 refiere que, en múltiples ocasiones, la entonces Jefa del Departamento aseveró que ‘ninguno de sus empleados ganaría más que ella’, haciendo alusión a su salario.

26. Lo anterior, fue dado a conocer por la víctima a la Unidad de Género del COBAEV, la cual remitió el asunto al Órgano Interno de Control<sup>16</sup> al establecer que ‘existían elementos de acoso laboral’; no obstante, V1 afirma que las agresiones continuaron hasta ocasionarle afectaciones graves en su salud (física y emocional) por lo que requirió tratamientos psicológicos especializados. En virtud de lo anterior, V1 solicitó su cambio de área el cinco de diciembre de dos mil diecinueve<sup>17</sup>.

27. V1 argumentó además que, aunque ya no se encontraba en el área de Recursos Financieros, cuando por las funciones que realizaba tenía que llevar a cabo algún trámite en el citado Departamento, continuaba recibiendo comentarios ofensivos de su exsuperior jerárquico y antiguos compañeros de área, tales como: ‘No sé por qué le hace tanto al pendejo, si la contadora [refiriéndose a la entonces Directora del Departamento de Recursos Financieros] ya sabe que V1 está loca; si ya sabe que [la ex superior jerárquico] es intocable, ya díganle que le baje’, así como: ‘¿Qué tiene tanto pinche dinero para pagar tanto abogado’<sup>18</sup>.

28. Por otro lado, V3 manifestó tener más de veintitrés años trabajando en el COBAEV y que, derivado del cambio de titular del Departamento de Recursos Financieros, comenzó a ser víctima de comentarios despectivos hacia su persona, tales como a ‘no saber hacer su trabajo’. Señaló además que, en virtud de la carga laboral que tenía, ‘tuvo que trabajar en días y horas que no le tocaban’ y, ante una solicitud de reposición de días de vacaciones, su superior jerárquico ‘le contestó de forma grosera y con comentarios ofensivos, señalándole que no daba nada a favor del colegio’. Ello, afirma, propició que se generaran burlas por parte de otros compañeros; especialmente, de un grupo de colaboradores quienes, señala, contaban con el respaldo y preferencia de la entonces titular.

---

<sup>15</sup> Al respecto, el COBAEV justificó el descuento en virtud de la falta señalada del día dieciséis de diciembre de dos mil veintiuno, toda vez que se debió a la falta de injustificada del registro de salida por parte de V1 sin la autorización respectiva, lo anterior de conformidad con la Cláusula 73 fracción II del Contrato Colectivo. Por lo que dicho evento, no violenta sus derechos humanos.

<sup>16</sup> Evidencia 11.13 Si bien el Órgano Interno de Control resolvió que ‘no existen al momento elementos que pudieran configurar irregularidades administrativas’; esta Comisión no es competente para analizar la dicha determinación de fondo conforme al artículo 5 de la Ley de este Organismo y el artículo 16 del Reglamento Interno de esta CEDHV, aunado a que, la víctima expresó que no es su deseo ampliar la queja en contra de la Contraloría General del Estado.

<sup>17</sup> Evidencia 11.4.2

<sup>18</sup> Evidencia 11.25.

**29.** Como consecuencia de lo anterior, la víctima reiteró una solicitud de cambio de adscripción (treinta de noviembre de 2018) al Departamento de Recursos Humanos, lo que se pudo concretar en el mes de septiembre de 2019, haciendo entrega de todas sus funciones y carga de trabajo a V1.

**30.** Posterior al cambio de departamento, la compensación que recibía como parte de su salario de manera mensual le fue retirada y, al solicitar una explicación, V3 señala que la Dirección Administrativa le comunicó que ello se debía a que ahora se encontraba en un área diversa. Sin embargo, la víctima manifestó tener conocimiento de compañeros a quienes no se les retiró dicha prestación a pesar de que fueron reubicados en diferentes áreas, por lo que consideraba que, en su caso, se trataba de una acción más de hostigamiento por parte de la entonces Directora de Recursos Financieros.

**31.** V2 refirió que, al igual que sus compañeros V1 y V3, fue víctima de agresiones verbales y humillaciones públicas por parte de la entonces Jefa del Departamento de Recursos Financieros del COBAEV desde el primero de diciembre de dos mil dieciocho, así como por un grupo de ‘personas privilegiadas a quienes les da permiso de mofarse y maltratar al resto de los compañeros’.

**32.** V2 relata que la Directora de Recursos Financieros realizaba expresiones hostiles tales como que ‘tenía los ovarios bien puestos’, y manifestaba contar con el respaldo del Director del COBAEV. Indicó además que se refería a V2 y al resto de los empleados como ‘huevones que no saben hacer nada’<sup>19</sup>. V2 especificó que el trato hacia su persona empeoró desde que compareció como testigo en una Carpeta de Investigación derivada de una denuncia interpuesta por V1 contra su superior jerárquica.

**33.** La entonces titular del Departamento de Recursos Financieros del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz negó los hechos de violencia laboral señalados por las víctimas y afirmó que siempre se dirigió con respeto hacia todo el personal. Informó además, que la carga de trabajo estaba determinada por las necesidades del departamento y las áreas que lo componen, por lo que su asignación era equitativa. En el mismo tenor, indicó que las instrucciones se giraban de manera grupal y que los espacios de trabajo eran iguales para todos los analistas a su cargo.

**34.** La autoridad especificó que, por cuanto hacía a V1, si bien en septiembre de dos mil diecinueve le fue entregada toda la carga laboral que correspondió a V3, ello fue aceptado por V1 y

---

<sup>19</sup> V2 acusó, además, que la Directora de Recursos Financieros constantemente le levantaba ‘oficios administrativos de forma injustificada’ y que laboraba en condiciones de hacinamiento. Sin embargo, mediante una inspección en el lugar de los hechos, personal de esta Comisión observó que las condiciones de trabajo (mobiliario, espacio y equipo de oficina) eran similares para toda el área, y que, los Oficios de Responsabilidad (Evidencias 12.38 y 12.8.3) que le fueron dirigidas a la víctima, contenían exhortaciones para que la quejosa cumpliera con las labores asignadas. En tal virtud, dichas acciones, no constituyeron violencia laboral.

se trataba de una medida temporal, aunado a que se instruyó a más personal para que la auxiliara en tanto ingresara otra persona a suplir el movimiento de área de V3.

**35.** En relación con el retiro de compensaciones, la Dirección de Recursos Financieros se limitó a señalar que la asignación de dichas prestaciones no se encuentra dentro de las facultades de su titular. No obstante, expresó que, ‘a su juicio’, la compensación que recibía V1 no se encontraba justificada, puesto que ‘no realizaba labores especiales o adicionales’. Respecto de la compensación de V3, la Dirección de Asuntos Jurídicos del COBAEV se limitó a mencionar la falta de competencia de la CEDHV para conocer sobre su eliminación, por tratarse, según su dicho, de temas de naturaleza laboral.

### ***Violencia y acoso laboral***

**36.** Del análisis del material probatorio que obra en el expediente que se resuelve se observa, en primer lugar, que las tres víctimas coinciden en que la entonces Directora de Recursos Financieros del COBAEV realizaba comentarios intimidatorios, amenazantes y humillantes, descalificando su trabajo frente a sus compañeros de área, aunado a que impuso una carga de trabajo excesiva a V1.

**37.** En efecto, se cuenta con cuatro testimonios rendidos ante esta Comisión en los que se relata el uso de lenguaje hostil con el personal en general, y en particular con V1, V2 y V3. En efecto, T120 declaró que, la entonces Directora de Recursos Financieros manifestó —en referencia a V1— que ‘no entendía cómo alguien tan inepta como ella podía ganar tanto dinero, más que ella como jefa’; T221 manifestó que ‘empezó con su depresión y miedo a ir a trabajar porque la jefa y sus compañeros empezaban a hacer comentarios de ella’, T422 señaló que, ‘si le consta haberse percatado de la falta de respeto y abuso hacía V1, que le levantaba la voz y le dio demasiada carga de trabajo.

**38.** Respecto de V3, T423 testificó que [la entonces Directora del Departamento de Recursos Financieros] ‘quiso quitarle la carga de trabajo a uno de sus compañeros privilegiados y que ese trabajo quedó en manos de V3, sin haber recibido ningún tipo de capacitación o apoyo para las nuevas actividades asignadas’.

**39.** En relación con V2 T424 mencionó que, ‘se dio cuenta de malos tratos hacía V2, pues en una ocasión se les había acumulado el trabajo y la jefa comenzó a gritarle desde las escaleras por

---

<sup>20</sup> Evidencia 11.6.

<sup>21</sup> Evidencia 11.10.

<sup>22</sup> Evidencia 11.20.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

unas cajas que tenía V2 en su lugar porque no las había enviado al archivo'. T5<sup>25</sup> manifestó, 'escuché en algún momento como le levantó la voz a V2 y de V3 no me di cuenta porque entraba a la oficina y cerraba la puerta y no se escuchaba nada. De V2 actualmente si me doy cuenta que siguen haciendo comentarios y ya la traen de carrilla'.

**40.** Además, dentro de la Carpeta de Investigación [...] <sup>26</sup> iniciada por los mismos hechos ante la Fiscalía General del Estado, se observan dos testimonios más, que dan cuenta de la violencia laboral que ejercía la entonces superior jerárquica hacia las víctimas, en los cuales se declaró lo siguiente: "conozco a [la entonces Directora del Departamento de Recursos Financieros] quien desde que ingresó a trabajar se notó el divisionismo entre el personal mostrando preferencias por algunos compañeros y su antipatía por otros y en lo personal tenemos una relación laboral de respeto, pero sí fue muy prepotente y arbitraria con la compañera V1", así como: "le decía a V1 que el día tenía 24 horas para que sacara el trabajo de las tres zonas y otra compañera le hizo burla a V1, y que entrara nuevamente la contadora para que la regañara, es lo único que presencié".

**41.** Incluso, la Unidad de Género del COBAEV expresó que 'sí existían elementos de acoso laboral y discriminación.'<sup>27</sup> y turnó el caso al Órgano de Control Interno, quien determinó que no había elementos suficientes para acreditar actos de acoso laboral<sup>28</sup>.

**42.** Las agresiones hacia V2 y V3 también fueron constatadas por T4 y T5. T4<sup>29</sup> refirió textualmente que 'todo comenzó debido a que [la entonces Directora de Recursos Financieros] quiso quitarle la carga de trabajo a uno de sus compañeros privilegiados' y se la turnó a V3. Ello generó que éste reiterara su solicitud de cambio de área, pues no se encontraba conforme con las actividades que le habían sido encomendadas.

**43.** T4 atestiguó además malos tratos hacia V2; precisó que la entonces superior jerárquica de las víctimas 'comenzó a gritarle [en frente de todos sus compañeros] desde las escaleras por unas cajas que tenía en su lugar'. Sobre el particular, T5<sup>30</sup> indicó que también escuchó cómo la citada servidora pública 'le levantaba la voz' a V2 frente a toda el área y refirió haber presenciado comentarios despectivos sobre su persona.

---

<sup>25</sup> Evidencia 11.41.

<sup>26</sup> Evidencia 11.17.

<sup>27</sup> Evidencia 11.2.1

<sup>28</sup> Evidencia 11.13

<sup>29</sup> Evidencia 12.20.

<sup>30</sup> Evidencia 11.41.

- 44.** En ese sentido, La SCJN ha establecido que tanto las agresiones verbales como la imposición de cargas de trabajo excesivas reúnen los extremos que configuran el hostigamiento laboral<sup>31</sup>. Así mismo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave en sus artículos 7 fracción I y 8 fracción II señala que la exposición y exhibición en público, especialmente por parte de un superior jerárquico, atenta contra la dignidad e integridad psicológica de quien la recibe, además de opacarle emocionalmente.
- 45.** Por otro lado, respecto de la carga de trabajo de V1, la autoridad admitió que todas las actividades que realizaba V3 le fueron asignadas a ésta (además de las que ya tenía), así como las que le fueron encomendadas en fecha diecinueve de septiembre de dos mil diecinueve<sup>32</sup>.
- 46.** En ese tenor, T5 señaló que la entonces Jefa del Departamento de Recursos Financieros expresó que, ‘como V1 gana más (en referencia a su salario) le cargaría más la mano’, y observó cómo la peticionaria permanecía en la institución en horas inhábiles.
- 47.** En ese tenor, se cuenta con copia de las tarjetas electrónicas del registro de entrada y salida, en las que se observa que V1 marcó su hora de entrada a las 7:00 horas y salida a las 21:00 horas por varias ocasiones<sup>33</sup>.
- 48.** Si bien la autoridad argumentó que V1 ‘aceptó’ la carga de trabajo asignada, y que seis compañeros fueron asignados para auxiliarla con dichas labores, aunado a que las labores adicionales fueron de forma temporal, no comprobó ni especificó en qué apoyaron los demás trabajadores a la víctima ni, como se adujo, cómo fue contratado más personal para reasignar dicha carga laboral. Por el contrario, se tiene acreditado que, aunado a las labores que V1 realizaba de forma cotidiana, el diecinueve de septiembre del año dos mil diecinueve le fueron asignadas más tareas y, con el cambio de área de V3, dicha carga aumentó, teniendo que trabajar fuera de su jornada laboral para poder hacer frente a sus labores.
- 49.** Al respecto, T1, T4 y T5 afirmaron haber escuchado a la entonces Titular de Recursos Financieros expresar en reiteradas ocasiones que ‘el día tenía 24 horas para realizar el trabajo’, lo

---

<sup>31</sup> 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 SJF, Libro 88, agosto 2020, Tomo VI, Página 5958.

<sup>32</sup> Evidencia 11.39

<sup>33</sup> Evidencia 11.4.1



que permite deducir que, en efecto, la carga de trabajo impuesta a V1 no era proporcional a su horario laboral.

**50.** En ese tenor, se considera que una carga de trabajo es excesiva cuando el esfuerzo que se exige a la persona trabajadora es desproporcional y excede su capacidad de respuesta. La fatiga que esto ocasiona deviene en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, así como una disminución en el rendimiento<sup>34</sup>.

**51.** Si bien la autoridad señalada como responsable ofreció los testimonios de seis trabajadores del COBAEV, tres de ellos manifestaron de manera general que ‘no se habían percatado’ sobre problemas entre las víctimas y su entonces superior jerárquico. Así pues, debe señalarse que el desconocimiento de una situación no implica la negación de su existencia. En efecto, se conoce como ‘ceguera intencional’ cuando una persona niega tener consciencia o conocimiento sobre ciertos hechos y que, de demostrarse lo contrario, podrían implicarla o relacionarla con los mismos<sup>35</sup>.

**52.** Aunado a lo anterior, tanto las tres víctimas como T1, T3, T4 y T5 precisaron que las personas que rindieron sus testimonios por parte de la autoridad eran un grupo favorecido<sup>36</sup> de la entonces Directora de Financieros, y fueron señalados además de expresar burlas y comentarios ofensivos contra ‘V1, V3 y la otra sonsa’; es decir, forman parte del personal del COBAEV del que se tiene acreditado ejerció violencia y acoso laboral contra las víctimas.

**53.** Por cuanto hace a la modificación de prestaciones económicas de V1 y V3 como parte de las acciones de violencia y acoso laboral, la Dirección de Recursos Financieros alegó no tener conocimiento de dichas variaciones ni contar con facultades para realizar esos cambios. El COBAEV informó que sólo le fueron retiradas las compensaciones a V1 y V3.<sup>37</sup> Además, si bien la autoridad adujo que las compensaciones eran otorgadas por realizar actividades especiales y/o cubrir horarios adicionales<sup>38</sup> y admitió que a V1 le fue aumentada la carga de trabajo, su compensación le fue retirada sin proporcionar alguna explicación al respecto.

**54.** En el mismo tenor, a V3 le fue retirada su compensación una vez que fue concretado su cambio de área, y no como resultado de alguna disminución de actividades y/o jornada laboral, de acuerdo con los parámetros expresados por la autoridad para la asignación de dichas prestaciones.

---

<sup>34</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *La Carga Mental de Trabajo*. INSHT Madrid, España. ISBN: 84-7425-605-4, 2002.

<sup>35</sup> Cfr. *United States v. Jewell*, 532 F.2d 697 (9th Cir. 1976)

<sup>36</sup> Evidencia 11.12

<sup>37</sup> Evidencia 11.35.

<sup>38</sup> Evidencia 11.2.1

**55.** Incluso, dos de los testimonios proporcionados por la autoridad señalada como responsable expresaron: ‘Aclaro que las compensaciones se dan por la carga de trabajo, por un extra que nosotros damos’<sup>39</sup> y ‘las compensaciones son como un plus, dependiendo de las actividades adicionales, hasta donde tengo entendido, las compensaciones cotidianamente han dependido directamente de los jefes de cada área’<sup>40</sup>.

**56.** En efecto, la entonces Titular del Departamento de Recursos Financieros señaló en un informe rendido ante este Organismo que dicha prestación “no se justificaba” para V1. Lo anterior permite deducir que dicha servidora pública no estaba de acuerdo en que V1 recibiera la citada compensación; empero, también admitió que le fueron delegadas más tareas, lo que evidencia una respecto de las características que debían evaluarse para el otorgamiento de las compensaciones<sup>41</sup>.

**57.** De tal manera que esta Comisión Estatal puede concluir objetiva y razonadamente que, en el caso que nos ocupa, el retiro de dichas prestaciones a V1 y V3 fueron medidas arbitrarias utilizadas para amedrentar y afectar la integridad de los peticionarios, y perjudicar sus condiciones generales de trabajo.

**58.** Todas las acciones y omisiones anteriormente descritas causaron repercusiones psicológicas en las tres víctimas, mismas que se encuentran documentadas por personal<sup>42</sup> de este Organismo Autónomo mediante valoraciones de impacto psicosocial<sup>43</sup>.

**59.** V1 presentó afectaciones de “depresión, ansiedad e insomnio graves, con impactos en su salud física” causadas por aislamiento emocional, dominación y desprecio, y hostilidad encubierta<sup>44</sup> por parte del personal del COBAEV. Además, de acuerdo con diversos certificados médicos<sup>45</sup>, desde octubre de dos mil diecinueve inició con síntomas de un padecimiento psicosomático por estrés laboral, aunado a crisis hipertensivas. En noviembre de dos mil veinte fue diagnosticada con hipertensión arterial idiopática y canalizada a la especialidad de neurología<sup>46</sup>.

**60.** Dichas repercusiones coinciden con la valoración psicológica emitida por la Dirección General de los Servicios Periciales de la Fiscalía General de Veracruz, elaborada marzo de dos mil

---

<sup>39</sup> Evidencia 11.31.

<sup>40</sup> Evidencia 11.32.

<sup>41</sup> Evidencia 11.2.2

<sup>42</sup> Informe de valoración de impacto emitido por el Psicólogo Pedro Guillermo Lobato Cruz con Cédula Profesional: 9025006.

<sup>43</sup> Evidencias 11.51.1, 11.52.2 y 11.53.3.

<sup>44</sup> Evidencia 11.51.1 Cuadro de análisis de violencia.

<sup>45</sup> Evidencias 11.1 Certificado Médico elaborado por el Médico Cirujano José Ramón Rodríguez Barradas con Cédula Profesional 390784.

<sup>46</sup> Evidencia 11.24.1 Certificado Médico elaborado por el Médico Cirujano José Ramón Rodríguez Barradas con Cédula Profesional 390784.

veinte<sup>47</sup>. En ésta se determinó que V1 ‘presenta sintomatología de un daño psicológico [...] y alteración emocional’ como consecuencia del acoso laboral.

**61.** En este sentido, queda demostrado que los actos de violencia laboral cometidos por personal del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz produjeron un daño (psicológico y moral) a la integridad personal de V1, el cual, además, se vio reflejado en su salud física. En efecto, se documentó que padeció dolores de cabeza, dolores musculares y problemas gastrointestinales<sup>48</sup>.

**62.** Dentro de las afectaciones que sufrió V3 en su integridad psicofísica se presentaron depresión moderada, ansiedad, somatización del estrés e impactos en su salud física<sup>49</sup>. V2 sufrió depresión, ansiedad y problemas somáticos de dolor<sup>50</sup>.

**63.** En relación con lo anterior, la Corte IDH ha señalado que el daño moral o inmaterial comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas, así como el menoscabo de valores significativos para las personas, las alteraciones de carácter no pecuniario y las condiciones de existencia de la víctima o su familia<sup>51</sup>. De igual forma, la Corte ha asociado el daño moral con los sentimientos de miedo, ansiedad, sufrimiento, humillación, degradación y la generación de inferioridad, inseguridad, frustración e impotencia<sup>52</sup>.

**64.** La SCJN ha manifestado que el daño moral es la afectación que una persona sufre en derechos de naturaleza intangible, como los sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos o bien por la consideración de sí misma. Para establecer que el daño fue ocasionado, el Poder Judicial de la Federación señala que deberá demostrarse: a) la existencia de un hecho o conducta ilícita; b) que genere una afectación; y c) que exista una relación causal entre la acción y el daño<sup>53</sup>. Así pues, la Suprema Corte<sup>54</sup> ha establecido que los actos de hostigamiento o violencia laboral tienen por objeto intimidar y consumir emocionalmente a la víctima, lo que indudablemente genera un daño a quien los recibe.

---

<sup>47</sup> Evidencia *PERFIL GRÁFICO EVT* 11.51.1

<sup>48</sup> *Íbidem*.

<sup>49</sup> Evidencia 11.51.2.

<sup>50</sup> Evidencia 11.51.3.

<sup>51</sup> Corte IDH. *Caso Acosta Calderón Vs. Ecuador*. Sentencia de 24 de junio de 2005, Fondo, Reparaciones y Costas, p. 158.

<sup>52</sup> Cfr. Corte IDH. *Caso Blake Vs. Guatemala*. Sentencia de 22 de enero de 1999, Fondo, Reparaciones y Costas, párr. 20 y 57.

<sup>53</sup> P.J.F. DAÑO MORAL. PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN RELATIVA (LEGISLACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL). Tribunales Colegiados de Circuito, Jurisprudencia I.3o. C.J/56. Novena Época. Gaceta del SJF, marzo de 2009, Tomo XXIX, p. 2608.

<sup>54</sup> AMPARO DIRECTO 47/2013 Ministro Ponente: José Ramón Cossío Díaz Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz Primera Sala de La Suprema Corte de Justicia de la Nación

**65.** En este caso, está acreditado que V2, V3 y V1 sufrieron afectaciones a su integridad derivadas del hostigamiento ejercido por quien ostentó en su momento el cargo de Jefa del Departamento de Recursos Humanos del COBAEV. Para los dos últimos peticionarios referidos, el acoso tuvo repercusiones negativas incluso dentro de su núcleo familiar.

**66.** Respecto de V1, la pérdida de parte de su sueldo, es decir, de recursos para enfrentar los gastos cotidianos, así como la inversión en atención médica particular y medicamentos, ocasionaron afectaciones en la vida de sus dependientes económicos, así como en la salud de su madre. En el caso de V3, éste presentó problemas dentro de su matrimonio, mientras que a V2 tales acciones le impidieron realizar una especialidad.

**67.** Por lo tanto, esta Comisión Estatal concluye que el Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz violó el derecho a la integridad personal de V2, V3 y V1 al ejercer sobre ellos violencia y acoso laboral.

#### **Derecho a una vida libre de violencia**

**68.** El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Éste se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos relativos a la erradicación de la violencia y discriminación, y está basado en la igualdad, la vida y la integridad personal<sup>55</sup>.

**69.** Como se especificó en párrafos supra, la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz establece, en sus artículos 7 y 8, las diferentes modalidades en las que ésta se presenta, incluyéndose el contexto laboral.

**70.** La violencia contra las mujeres en este ámbito ocurre entre quienes tienen un vínculo de trabajo —con independencia de su relación jerárquica—, y se ejerce por medio de acciones y omisiones que causan detrimento y/o daños en la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima.

**71.** En ese orden de ideas, las autoridades tienen el deber de implementar políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reivindicando así su dignidad a través de mecanismos que favorezcan su erradicación.

---

<sup>55</sup> Cfr. CIDH. Violencia y Discriminación contra Mujeres, Niñas y Adolescentes: Buenas Prácticas y Desafíos en América Latina y El Caribe. 14 de noviembre de 2019, párr. 1.

- 72.** En el ámbito laboral, cuando una persona jerárquicamente superior, o cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las víctimas, realiza actos u omisiones en abuso de sus funciones, se genera una amenaza hacia la persona subordinada, lo que acarrea consecuencias negativas en su trabajo.
- 73.** En el caso concreto, las agresiones sufridas por V1 y V2, cometidas por la entonces Titular del Departamento de Recursos Financieros, no sólo repercutieron en la integridad de las víctimas, sino que son contrarias a la obligación reforzada del Estado de respeto y protección de las mujeres, en relación con el derecho a una vida libre de violencia.
- 74.** Cabe señalar que, si bien se advierte que la Unidad de Género y el Órgano Interno de Control del COBAEV realizaron un procedimiento de investigación derivado de la queja interpuesta por V1, las autoridades de la institución educativa omitieron aplicar diligentemente las medidas de protección solicitadas por este Organismo.
- 75.** Una medida cautelar es un mecanismo de protección mediante la cual se solicita a una autoridad que proteja a una o más personas que estén en una situación grave y urgente de sufrir un daño irreparable<sup>56</sup>. Estas medidas cumplen dos funciones relacionadas con la protección de los derechos humanos: por un lado, tienen una función cautelar en el sentido de preservar una situación jurídica bajo el conocimiento de un organismo protector de derechos humanos; por otro, una función tutelar, en el sentido de preservar el ejercicio de los derechos humanos, con independencia de si existe una petición o caso subyacente.
- 76.** El artículo 156 del Reglamento de este Organismo dispone que se entienden por medidas cautelares todas aquellas acciones o abstenciones previstas como tales en el orden jurídico y que se soliciten a las autoridades competentes para que, sin sujeción a mayores formalidades, se conserve o restituya a una persona en el goce de sus derechos humanos. El similar 4 fracción XI de la Ley de esta Comisión prevé la facultad para dictarlas cuando sean necesarias para evitar la consumación irreparable de las presuntas violaciones a los derechos humanos.
- 77.** Al respecto, las víctimas señalaron que la Dirección de Asuntos Jurídicos del Colegio fue omisa en notificar en tiempo y forma al Departamento de Recursos Financieros sobre las medidas dictadas. Esto se corroboró con el testimonio de T5, quien informó que el veintiocho de mayo del dos mil veintiuno reunieron a todo el personal y les solicitaron ‘firmar un oficio de derechos

---

<sup>56</sup> Cfr. OEA.CIDH.MEDIDAS CAUTELARES.SOBRE LAS MEDIDAS CAUTELARES:  
<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/decisiones/mc/sobre-cautelares.asp>



humanos' de fecha tres del mismo mes y año. Esto es, veinticinco días naturales después de la fecha en que debieron ser puestos en conocimiento.

**78.** Del mismo modo, V1 señaló ante esta Comisión que, pese a la vigencia de las medidas cautelares, la violencia laboral en su contra seguía realizándose. Si bien le fue otorgado un cambio de área, señaló que cuando tenía contacto con compañeros del Departamento de Recursos Financieros hacían comentarios de burla y ofensivos en su contra<sup>57</sup>. De lo anterior puede observarse que las acciones implementadas por el COBAEV no fueron idóneas para salvaguardar la integridad de las peticionarias.

**79.** Resulta necesario puntualizar que, no obstante, la Unidad de Género del Colegio manifestó no haber recibido otras quejas dirigidas hacia titulares del Departamento de Recursos Financieros; T1, quien laboraba en la citada Unidad, manifestó textualmente que se había percatado de 'que llegan oficios de queja [sobre la exsuperior jerárquica de las víctimas]'

**80.** Ello coincide con lo expuesto por V2, en el sentido de que en febrero de dos mil diecinueve auxilió a otra compañera con la presentación de un escrito de queja ante las autoridades del Colegio, derivado de actos de acoso de la entonces Jefa de Departamento. -

**81.** Así pues, de conformidad con los artículos 12 y 8 fracción V de la Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave<sup>58</sup>, la violencia laboral ejercida sobre V1 y V2 configura, además, violencia institucional toda vez que la autoridad fue omisa en prevenir y proteger fehacientemente que su personal realizara actos de violencia en contra de las víctimas.

## VI. OBLIGACIÓN DE REPARAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS

**82.** 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

---

<sup>57</sup> *Supra* párrafo 29.

<sup>58</sup> **Artículo 8 fracción 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 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, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia; **Artículo 12.-** Los gobiernos estatal y municipal se organizarán, realizarán las adecuaciones que correspondan en el ámbito administrativo y proporcionarán la especialización y actualización profesional que requieran los servidores públicos, para garantizar en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia."

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”.

**83.** 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.

**84.** 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.

**85.** 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 V2, V3 y V1. Por ello, deberán ser inscritos en el Registro Estatal de Víctimas para que tengan acceso a los beneficios que le otorga la Ley en cita y se garanticen su derecho a la reparación integral en los siguientes términos:

### **Rehabilitación**

**86.** Estas medidas consisten en otorgar atención médica, psicológica, asesoría jurídica y servicios sociales tendentes a reparar las afectaciones físicas y psíquicas de las víctimas, así como facilitar el pleno ejercicio de sus derechos.

**87.** En tal virtud, de acuerdo con los artículos 61 fracciones I y II y 103 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz, deberá realizar las gestiones necesarias ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a

Víctimas (CEEAIIV) para que V1, V3 y V2 sean inscritos en el Registro Estatal de Víctimas (REV) y tengan acceso a:

- a. Atención médica, psicológica y psiquiátrica especializadas, así como al suministro de medicamentos que requieran a causa de las violaciones a sus derechos humanos.
- b. Servicios de asesoría jurídica tendentes a facilitar el ejercicio de los derechos de las víctimas y a garantizar su disfrute pleno y tranquilo.

**88.** De no existir alguna institución pública que pueda brindarles tal servicio, deberán ser remitidos al sector privado. Los gastos que al respecto se generen deberán ser solventados con cargo al Fondo Estatal de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral de la CEEAIIV, de conformidad con el artículo 8 párrafo séptimo de la Ley en cita.

**89.** Sobre el servicio de asesoría jurídica, para el caso de que la CEEAIIV no cuente con asesores jurídicos que puedan brindar la representación de las víctimas ante todas las instancias que involucren la búsqueda de justicia por la vía penal, administrativa u otra, se deberá acudir a los servicios de asesoría jurídica particular y los honorarios generados de ésta serán cubiertos por las autoridades correspondientes. Todo esto, con la finalidad de que sus pretensiones sean defendidas en un plano de igualdad frente a sus agresores, quienes se ha observado que en todo momento han gozado de la representación oportuna de un defensor legal.

### Compensación

**90.** 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, entendiéndose 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.” -----*

- 91.** 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 [...]”.
- 92.** 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.
- 93.** 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.
- 94.** 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.
- 95.** En razón de lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracciones I, II, VI y VII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el COBAEV debe pagar una compensación a V1, V3 y V2 en los siguientes términos:
- 96.** El COBAEV deberá compensar a las víctimas por las afectaciones provocadas en su integridad personal (física y psíquica) y por el daño moral directamente relacionado con la violencia y acoso laboral sufrido, incluyendo los gastos que sean puntualizados y/o comprobados por las víctimas como aquellos erogados para atender su salud física y psicológica con motivo de la violación a sus derechos humanos. Así como el pago de los gastos y costas judiciales del asesor; Jurídico cuando éste sea privado
- 97.** Lo anterior se cumplirá con base en el acuerdo de cuantificación de la compensación que al respecto emita la CEEAIV, 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 las autoridades responsables no pueden hacer efectivo el pago total de la compensación, éste deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

### Satisfacción

**98.** Las medidas de satisfacción hacen parte de las dimensiones individual y colectiva de la reparación, que busca resarcir el dolor a través de la reconstrucción de la verdad, la difusión de la memoria histórica y la dignificación de las víctimas.

**99.** En ese sentido, con fundamento en los artículos 72 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 74 de la Ley General en la materia y 39 de la Ley Estatal, el COBAEV deberá dar vista a su órgano interno de control para iniciar a la brevedad y de forma diligente, un procedimiento disciplinario y/o administrativo para determinar el alcance de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos que incurrieron en conductas violatorias a los derechos de las víctimas o personas ofendidas, demostradas en la presente recomendación. 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.

**100.** 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, si bien el Órgano Interno de Control del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz realizó una investigación por los hechos señalados hasta entonces por V1; con base en los hechos acreditados en la Recomendación que nos ocupa, el COBAEV deberá dar parte a quien corresponda de conformidad con la legislación de la materia, para realizar otro procedimiento que comprenda los hechos acreditados en la presente resolución.

**101.** Al ser las medidas de reparación enunciativas y no limitativas, de conformidad con el artículo 72 de la citada Ley, el Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz deberá ofrecer a las víctimas una disculpa *privada* (en razón de que los hechos se suscitaron en el ámbito laboral entre las partes involucradas), y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral. A través de este acto, se buscará restablecer el honor y la dignidad de las mismas.

### **Garantías de no repetición**

**102.** 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 de 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.

**103.** 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 beneficien a la sociedad en general.

**104.** Bajo esta tesis, con fundamento en el artículo 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, toda la autoridad responsable deberá capacitar a los servidores públicos involucrados en la presente Recomendación en materia de derechos humanos, especialmente en lo relativo al derecho a la integridad personal y al derecho a una vida libre de Violencia en el ámbito laboral y público o institucional, todo ello bajo el deber reforzado de la perspectiva de género. Así mismo deberá realizar un protocolo para atender casos de acoso laboral dentro de esa institución de conformidad con el artículo 7 inciso c) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA), el artículo 10 fracción II de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

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

### **VII. PRECEDENTES**

**106.** Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la protección al derecho a la integridad personal, así como al derecho a una vida libre de violencia. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones Sobre este tipo de casos en los que se ha comprobado la violación



a los derechos humanos al trabajo, seguridad social, seguridad jurídica y la integridad personal existen varias Recomendaciones emitidas por este Órgano Protector de los derechos humanos; entre las últimas se encuentran: 05/2016, 50/2020, 06/2021, 73/2021, 07/2022 y 12/2022. ---

## VIII. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

**107.** Por lo antes expuesto, y con fundamento en lo establecido por los artículos 4 y 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracciones I y III, 6 fracciones I, II y IX, 7 fracción II, 12,13, 14, 25 y demás aplicables de la Ley Número 483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz; 1, 5, 15, 16, 23, 24, 25, 59, 172, 173, 176 y demás relativos de nuestro Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente:

## IX. RECOMENDACIÓN N° 021/2023

**DR. ANDRÉS AGUIRRE JUÁREZ**  
**DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES**  
**DEL ESTADO 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 víctimas** directas a los **CC. V1, V3 y V2** y realizar los trámites y gestiones necesarias ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que sean incorporados al Registro Estatal de Víctimas con la finalidad de que puedan 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 VI y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- b) Gestionar **la atención médica, psicológica y psiquiátrica** en caso de ser necesario, así como **servicios jurídicos y sociales** en favor de las víctimas.
- c) **Pagar una compensación** a las víctimas de acuerdo con las consideraciones en el apartado correspondiente sobre la reparación integral del daño.

- d) **Iniciar un procedimiento administrativo** para determinar la responsabilidad individual de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en las violaciones 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. Informándole a esta Comisión Estatal sobre el trámite y resolución dentro de dichos procedimientos, para acordar lo procedente.
- e) **Ofrecer** a V1, V3 y V2 una **disculpa privada**, y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral, con la finalidad de restablecer el honor y la dignidad de las víctimas.
- f) **Capacitar** a los servidores públicos involucrados, en materia de derechos humanos, particularmente en el derecho a la integridad personal, así como el derecho a una vida libre de violencia.
- g) **Implementar** un protocolo para atender casos de acoso laboral dentro de esa institución, el cual deberá hacerse del conocimiento de todo el personal del Colegio de Bachilleres del Estado de Veracruz.
- h) **Evitar** cualquier acción u omisión que revictimice a los agraviados.

**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.

**TERCERA.** En caso de aceptarla, dispone de QUINCE DÍAS HÁBILES ADICIONALES para hacer llegar a este Organismo las pruebas que corroboren su cumplimiento.

**CUARTA.** De no recibir respuesta o no ser debidamente cumplida esta Recomendación en los términos planteados y dentro del plazo legalmente señalado, de conformidad con lo que dispone el artículo 102 apartado B) de la CPEUM deberá fundar, motivar y hacer pública tal negativa.

**QUINTA.** Por otra parte, esta Comisión Estatal estará en posibilidades de solicitar su comparecencia ante el H. Congreso del Estado de Veracruz, a efecto de que explique el motivo de la misma, con fundamento en el artículo 4 fracción IV de la Ley Número 483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz.

**SEXTA.** 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 Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, a efecto de que:

- a. En términos de los artículos 26, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 100, 101, 105 fracción V, 114 fracción VI y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, se **INCORPORA AL REGISTRO ESTATAL DE VÍCTIMAS** a los **V1, V3 y V2** con la finalidad de que tengan acceso efectivo y oportuno a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención.
- b. De acuerdo con el artículo 152 de la Ley en cita, se emita un acuerdo mediante el cual se establezca **la CUANTIFICACIÓN DE LA COMPENSACIÓN** que la autoridad involucrada deberá **PAGAR** a las víctimas, con motivo del daño moral ocasionado a causa de la violación a derechos humanos demostrada en la presente, de conformidad con los criterios de la SCJN<sup>59</sup>.
- c. 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 de la compensación, éste deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

**SEPTIMA.** De conformidad con lo que establecen los artículos 83 fracción VI y 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV, notifíquese a la víctima la presente Recomendación.

**OCTAVA.** Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, se instruye a la Secretaría Ejecutiva que elabore la versión pública, 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, por ser necesaria para el buen funcionamiento del Organismo.

**Presidenta**

**Dra. Namiko Matsumoto Benítez**

---

<sup>59</sup> SCJN. Amparo en Revisión 943/2016, Sentencia de 1 de febrero de 2017 de la Segunda Sala, p. 35

