



Expediente: CEDH/2VG/DAM/1081/2017

Recomendación 50/2019

Caso: Violencia laboral por personal de la Facultad de Filosofía de la Universidad Veracruzana.

Autoridad responsable: Universidad Veracruzana.

Víctimas: V1.

Derechos humanos violados: Derecho a la integridad personal, en su modalidad psíquica; a una vida libre de violencia; a la igualdad y no discriminación; a la honra.

Proemio y autoridad responsable.....	1
I. Relatoría de hechos	2
II. Competencia de la CEDHV:.....	4
III. Planteamiento del problema	4
IV. Procedimiento de investigación.....	5
V. Hechos probados	5
VI. Derechos violados	5
DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL.....	7
DERECHO A LA HONRA.....	12
VII. Reparación integral del daño	14
Recomendaciones específicas.....	16
VIII. RECOMENDACIÓN N° 50/2019	16

Proemio y autoridad responsable

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a los veintidós días de agosto de dos mil diecinueve, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (en adelante, la Comisión o CEDHV), formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita¹ constituye la **RECOMENDACIÓN N° 50/2019**, que se dirige a la siguiente autoridad:

2. **A LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA**, de conformidad con el artículo 10 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 2 fracciones I, II, III, IV, X y XXVIII, 3 fracción I, 5 fracciones I y VIII, 6 fracción II, 40 y 41 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y demás aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; y 126 fracción VII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADAq

3. **RESGUARDO DE INFORMACIÓN:** Con fundamento en los artículos 3, fracción XXXIII, 9, fracción VII, 11, fracción VII, y 56, fracción III, y 71 de la Ley 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la información que integra el presente expediente es de carácter confidencial, no obstante, debido a que la información contenida en el mismo actualiza el supuesto de prevalencia del interés público sobre la reserva de información, y toda vez que no existió oposición de la parte quejosa, de conformidad con el artículo 19 fracción II, inciso A, de la ley en comento, se procede a la difusión de la versión pública de la Recomendación 50/2019.

4. En cumplimiento con lo establecido en el artículo 176 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz, se procede al desarrollo de los rubros que a continuación se detallan:

¹ En términos de lo establecido en los artículos 1 y 102, apartado B), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante 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 fracción III y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 1, 5, 15, 16 y 177, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

I. Relatoría de hechos

5. El 25 de septiembre de 2017, personal de este Organismo recabó la queja interpuesta por la C. V1 quien refirió hechos presuntamente violatorios de derechos humanos, atribuibles a personal de la Universidad Veracruzana, manifestando lo siguiente:

“[...] Que soy víctima de constantes agresiones concretamente discriminación y aunado a la violencia de género. Todo esto a raíz de que me incorporé a la Facultad de Filosofía hace siete años, sin embargo esto se ha maximizado a partir de que el Maestro A11 ha entrado en función como Director de la Facultad de Filosofía de la Universidad Veracruzana. Dichas agresiones provienen de parte del Maestro A11 y de su grupo cercano que son A12, A13; A14 y A15.

Los hechos por los cuales me quejo en específico son los siguientes; me excluyen de participar en procesos académicos, por ejemplo la asignación de tesis a nivel licenciatura, ya que los pocos alumnos que se acercan a mí para solicitar dirija su tesis lo hacen de manera autónoma siendo por ello objeto de agresiones. La tesis se asigna por Consejo Técnico del cual soy integrante, sin embargo no me ha sido asignada para ser dirigida ni para fungir como lectora, excepto un caso... en donde yo misma me propuse para ser lectora de la tesis, lo cual se puede apreciar de las actas de Consejo Técnico. En el nivel de maestría sí dirijo tesis.

Otro proceso del cual soy excluida es dar la bienvenida a los estudiantes de nuevo ingreso, de igual manera me niegan el apoyo económico para asistir a eventos académicos, en meses pasados se avaló por Consejo Técnico la asistencia a un congreso en Argentina por parte del Mtro P11 y yo, se aprobó la asistencia a dicho evento y la solicitud para pedir los recursos necesarios, aproximadamente hace dos semanas al hablarle a PI2, me informó que solo se había solicitado el apoyo económico para el Mtro P11, lo que confirmé al hablar a la Dirección del Área de Humanidades.

Me acusan de cometer actos inmorales, toda vez que el diecisiete de mayo en junta académica, públicamente se me acusó de ser autora de dos anónimos; uno publicado en el periódico al calor político y el otro un correo dirigido a la rectora de la Universidad Veracruzana, cabe señalar que a esa junta no asistí pero es de mi conocimiento que esto ocurrió, también se les informó a los representantes de alumnos de generación que en su momento no asistieron a dicha junta académica.

En fecha dieciocho de abril del presente año, en Consejo Técnico el Mtro AII informa que se solicitarán dos plazas una para profesor de tiempo completo y otra para técnico académico, señaló que quienes tenían el perfil adecuado para ocupar la primera plaza sería la Mtra. PI3 esposa de él, y el Mtro. PI4, actual Secretario Académico de la Facultad de Antropología, desde ese momento manifesté mi oposición y le pregunté que cómo iba a resolver el conflicto de intereses, ya que la Ley Orgánica y Código de Ética, de la Universidad Veracruzana, estipula que ningún funcionario debe participar en el proceso de nombramiento o asignación de algún puesto.

En otra junta de fecha veintitrés de abril, me atrevo a comentar la solicitud de plazas del Mtro. AII, avaladas por los integrantes del Consejo Técnico, asintiendo respecto a que sí había solicitado dichas plazas, de esto fuimos testigos aproximadamente dieciocho personas, entre ellos el Mtro. PI5, Mtro. AI4, Mtro. PI6, Mtra. PI7, Dr. PI8, Lic. PI9, Mtro. PI10, Mtra. AI2, Mtro. AI3 y la Mtra. PI3, los representantes de generación y el consejero alumno de licenciatura... y la Mtra. PI11, Secretaria Académica de la Facultad. Es por lo anterior que se empiezan a suscitar los siguientes hechos:

El veinticinco de mayo el Mtro. AII me convoca a audiencia, para el día treinta de mayo. Al entregarme el oficio de audiencia también me entregan un documento firmado por los integrantes del cuerpo académico, en el cual se le solicita me sancione por difamar a la Mtra. PI3, esposa del Mtro. AII y manchar la imagen de la Facultad de Filosofía, hechos que no se investigaron, no se inició procedimiento y sin embargo si se solicitaba una sanción. En ese documento también expresan que se niegan a sesionar conmigo, cabe señalar que el Mtro. AII viola el artículo 203 del Estatuto del Personal Académico donde se estipula que previamente a convocar a junta académica debió convocarme a la audiencia con él.

*El treinta de mayo me reúno con el Mtro. AII, lee las acusaciones que se me hacen y me pregunta si me mantengo en mi postura con respecto a seguirlo señalando de las asignaciones para plaza que hizo en la junta de fecha dieciocho de abril para la Mtra. PI3 su esposa, y el Mtro. PI4, a lo cual respondo que mantengo mi postura de dicho hecho [...]”
(Sic.)*

² Fojas 2-4.

II. Competencia de la CEDHV:

6. Las instituciones públicas de derechos humanos, como esta Comisión, son medios cuasi jurisdiccionales y su competencia está fundamentada en el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así, este Organismo forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de salvaguarda de los derechos humanos de las personas que habitan y transitan en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

7. 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 se declara competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

- a) En razón de la **materia** *-ratione materiae-*, al considerar que los hechos podrían ser constitutivos de violación al derecho a la integridad personal y al derecho a la honra.
- b) En razón de la **persona** *-ratione personae-*, porque las presuntas violaciones son atribuidas a personal de la Universidad Veracruzana.
- c) En razón del **lugar** *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron en territorio veracruzano.
- d) En razón del **tiempo** *-ratione temporis-*, en virtud de que los hechos ocurrieron a partir del mes de abril de 2017 y la solicitud de intervención a este Organismo fue realizada el 25 de septiembre de ese año. Es decir, se presentó dentro del término de un año al que se refiere el artículo 121 del Reglamento Interno

III. Planteamiento del problema

8. Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, de conformidad con la normatividad aplicable, se inició el procedimiento de investigación encaminada 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, los puntos a dilucidar son:

- 8.1 Si personal de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Veracruzana desplegó actos de acoso laboral en agravio de V1 que provocaron violaciones a su integridad personal, en su modalidad psíquica.

8.2 Si la violencia laboral desplegada por los profesores configuró, a su vez, un daño al derecho a la honra de la víctima.

IV. Procedimiento de investigación

9. A efecto de documentar y probar el planteamiento expuesto por este Organismo, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se recabó la queja de la C. V1.
- Se realizaron entrevistas a testigos de los hechos.
- Se solicitaron los informes correspondientes a la Universidad Veracruzana.
- Se solicitaron informes, en vía de colaboración, a la Fiscalía General del Estado y a la Secretaría de Salud del Estado.
- Se realizó el análisis de toda la información obtenida.

V. Hechos probados

10. En este sentido, se procede a establecer los hechos que han quedado comprobados:

- 10.1 Personal de la Facultad de Filosofía de la Universidad Veracruzana desplegó actos de violencia laboral en agravio de V1 que constituyen violaciones a su integridad personal, en su modalidad psíquica.
- 10.2 La violencia laboral por parte de los profesores dañó el honor y la reputación de la víctima.

VI. Derechos violados

11. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son la Constitución y los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte. Éstos integran el parámetro de regularidad constitucional, conforme al que deben analizarse los actos de las autoridades, en materia de derechos humanos.

12. El propósito en los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual de los servidores públicos responsables, como sucede en la jurisdicción penal. Por el contrario, el objetivo es verificar si las acciones imputadas a la autoridad constituyen o no actos u omisiones que violan los derechos humanos³.

13. En este sentido, el estándar probatorio que rige en el procedimiento de queja es distinto al que opera en los procesos material y formalmente jurisdiccionales. Por ello, no es necesario que se pruebe la responsabilidad del Estado más allá de toda duda razonable, ni que se identifique individualmente a los agentes a quienes se atribuyen los hechos violatorios, sino que es suficiente demostrar que se han verificado acciones u omisiones que hayan permitido la perpetración de esas violaciones o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida⁴.

14. El orden jurídico mexicano dota de una protección amplia y diferenciada al derecho al trabajo. Por un lado, el artículo 5 de la CPEUM protege la libertad de trabajo; es decir, que a nadie puede impedírsele elegir y dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que prefiera, mientras sea lícito. El numeral 123 establece, por otra parte, los derechos de las personas en su calidad de trabajadores y las obligaciones de sus patrones. Es decir, regula la materia laboral.

15. En ese sentido, debe distinguirse de entre los conflictos de naturaleza laboral de aquellos que constituyen violaciones a derechos humanos en el ámbito laboral. Los primeros son aquellos en que entran en contradicción, acciones e intereses de patrones y trabajadores; y los segundos son actos u omisiones que constituyen un incumplimiento del Estado de sus deberes de respetar y garantizar los derechos humanos⁵.

16. Así, el ámbito laboral es únicamente descriptivo del espacio en donde ocurren las violaciones a derechos humanos. Por ello, no debe interpretarse que esta situación inhiba la competencia de esta Comisión para investigar y pronunciarse sobre las violaciones a derechos humanos que ocurren en el lugar de trabajo de una persona⁶.

³ Cfr. Corte IDH. *Caso Radilla Pacheco Vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, párr. 78.

⁴ Corte IDH. *Caso González Medina y familiares Vs. República Dominicana*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de febrero de 2012. Serie C No. 240, párr. 133; SCJN. *Incidente de inejecución 493/2001*, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002.

⁵ CNDH. Recomendación 57/2018, párr. 59.

⁶ *Ídem*.

17. Por tanto, la materia de esta resolución se circunscribe a determinar si los hechos en análisis constituyen o no violaciones a derechos humanos y a determinar el alcance de la obligación de reparar el daño a la víctima

DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

18. El derecho a la integridad personal está reconocido como derecho humano en diversos instrumentos internacionales que forman parte del parámetro de control de regularidad constitucional del Estado mexicano. Al respecto, 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.

19. Esto significa que el Estado tiene el deber de preservar y proteger todas las partes y tejidos del cuerpo humano. Esto engloba bienes –como el estado de salud de las personas, y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales– que el Estado debe resguardar a través del cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y convencionales en materia de derechos humanos.

20. En el caso *Baldeón García vs Perú*,⁷ la Corte IDH señaló 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.

21. En este sentido, la garantía del derecho a la integridad personal es fundamental para el desarrollo de cualquier persona. En ausencia de éste, el ejercicio del resto de los derechos humanos se torna complicado. Por ello, la integridad personal no debe interpretarse restrictivamente, como si sólo protegiera el ámbito estrictamente corpóreo del ser humano.

22. Al dotar de alcance este derecho, la integridad del ser humano debe considerarse como un todo. Es decir, como la suma de sus atributos físicos, intelectuales, emocionales y morales.

⁷ Cfr. Corte IDH, caso *Baldeón García vs Perú*, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.

23. De tal suerte, cualquier lesión 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.

El entonces Director y otros profesores de la Facultad de Filosofía cometieron actos prohibidos por la legislación universitaria en contra de la Profesora V1.

24. La legislación universitaria obliga al personal académico de la Universidad Veracruzana (UV) a conducirse con respeto ante sus pares, sus superiores, o sus sub-alternos.

25. Efectivamente, el artículo 112 fracción III de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana, y en el artículo 201 fracción V del Estatuto del Personal Académico de la UV prescriben que la comisión, en su actuación universitaria, de faltas al respeto entre los miembros de la UV, será considerada una falta del personal académico de la Universidad.

26. En este caso, la CEDHV acreditó que diferentes profesores de la Facultad de Filosofía cometieron distintas faltas de respeto en contra de la profesora V1. Para ello, el personal actuante de esta Comisión entrevistó a varios alumnos quienes afirmaron que, en distintas clases, presenciaron como distintos profesores insultaban o realizaban comentarios despectivos de la profesora V1 o de su trabajo.

27. T1 refirió que durante sus clases de Corriente Hemenéutica Filosofía y Problemas Contemporáneos de Ética, el profesor identificado se refirió a la Dra. V1 como “loca”. También afirmó que, en el transcurso de noviembre a diciembre de 2017, otros profesores se burlaban de la ideología política y filosófica de la víctima, la señalaban como “radical” o afirmaban que “estaba dañada de la cabeza.”⁸ En el mismo sentido, T2 sostuvo que, durante clases de Ética, su profesor se refería a la víctima como “enferma”.⁹

28. T3 manifestó que, desde 2017, existía un ambiente de tensión entre el grupo de profesores cercanos al entonces Director de la Facultad y la víctima. Incluso, que había otros profesores que eran objeto de críticas¹⁰. Por su parte, T7 detalló que los problemas entre la víctima y el Mtro. AII

⁸ Fojas 151-153.

⁹ Fojas 154 y 155.

¹⁰ Fojas 158 y 159.

comenzaron cuando ella señaló diversas inconformidades a los miembros del Consejo Técnico de la Facultad¹¹.

29. T4 dijo que su ingreso a la Facultad de Filosofía coincidió con la elección del Director AII, octubre de 2014, y desde entonces notó hostilidad hacia la profesora V1. Incluso detalló que el profesor AII hablaba de la víctima y de otras profesoras como “las rebeldes o incómodas”.¹²

30. Desde que la víctima presentó una queja ante este Organismo, su situación se agravó. Ciertamente, T1 indicó que uno de los profesores afirmó “ya me tengo que ir porque una señora que está loca se le ocurrió ponernos una demanda en derechos humanos”, y además la culpó por la pérdida de becas y apoyo económico que el CONACYT aportaba a la Facultad de Filosofía.¹³

31. Esto provocó que los alumnos y alumnas de la facultad evitaran a la víctima. En efecto, T5 y T6 explicaron que cualquiera que tuviera algún tipo de relación académica con la profesora V1 recibía un trato diferente. Por eso, varios alumnos preferían “cortarle la vuelta” para evitar ser objeto de exclusión.¹⁴

32. Adicionalmente, los testimonios de T8 y T9 dan cuenta de la tensión entre la víctima y el entonces Director de la Facultad y dos profesores más, pues expresaron que la controversia y el ambiente hostil era evidente. Esto propició que la Dra. V1 estuviera distante en el ámbito social universitario.¹⁵

Los actos cometidos por los profesores y el entonces Director de la Facultad de Filosofía constituyen un esquema de violencia laboral que violó el derecho a la integridad personal de la víctima.

33. Los actos desplegados por los profesores y el entonces Director de la Facultad de Filosofía constituyó un esquema de violencia laboral.

34. De acuerdo con la Primera Sala de la SCJN esta es una forma de violencia en la que una persona –o un grupo de personas– de forma sistemática y recurrente; y durante un tiempo prolongado;

¹¹ Fojas 368-370.

¹² Fojas 161-166.

¹³ Fojas 151-153.

¹⁴ Fojas 305-306; 321-324.

¹⁵ Foja 402.

en el lugar de trabajo; con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o su reputación, perturban el ejercicio de sus labores y lograr que abandone el lugar de trabajo.¹⁶

35. Así mismo, el artículo 8 fracción III inciso a) de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado, define a la violencia laboral como actos u omisiones en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

36. Dicho numeral establece que constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la **descalificación del trabajo realizado**, las amenazas, la intimidación, las **humillaciones**, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley en cita y todo tipo de discriminación por condición de género; ejercido por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

37. La violencia laboral puede tomar distintas formas. Así, las agresiones se materializan indistintamente a través del contacto físico, amenazas, intimidaciones, acoso moral, discriminación, o violencia sexual o de género.¹⁷

38. Además, esta forma de violencia ocurre en tres niveles. El primero es horizontal, cuando sucede entre pares o compañeros de trabajo; el segundo es vertical-descendente, cuando las agresiones tienen origen personas que ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto a la víctima; el tercero es vertical-ascendente, cuando la violencia proviene de los subalternos respecto al jefe victimizado.¹⁸

39. En todo caso, la Primera Sala precisa que la expresión “acoso laboral” únicamente describe el ámbito en el que este tipo de violencia ocurre. Por ello, no constituye necesariamente un conflicto propio del derecho del trabajo.¹⁹

40. En este sentido, del material probatorio que corre agregado en el expediente que se resuelve se acreditan dos de los tres niveles señalados por la Primera Sala como constitutivos de acoso laboral a saber, horizontal y vertical descendente.

41. En efecto, los testimonios recabados son coincidentes en el sentido de que el entonces Director de la Facultad de Filosofía y un grupo de profesores agredían a la víctima a través de

¹⁶ SCJN. Amparo Directo 47/2013, sentencia de la Primera Sala del 7 de febrero de 2017, párr. 27.

¹⁷ Ibídem, párr. 28.

¹⁸ Ibídem, párr. 37.

¹⁹ Ibídem, párr. 32.

comentarios peyorativos o descalificativos. Estas agresiones revestían un patrón similar (sistematicidad) en tanto que se dirigían a descalificar a la profesora por sus acciones, convicciones y actividad académica; y ocurrían de manera recurrente en las clases o en las sesiones de Consejo Técnico, por lo menos del periodo que va de octubre-noviembre de 2017 a octubre de 2018.

42. Esto afectó las redes de comunicación de la víctima y su reputación como profesionista, puesto que –a consecuencia de la violencia– los alumnos de la Facultad evitaban a la profesora y ella permanecía apartada de la vida universitaria.

43. Este esquema de violencia privó a la víctima de la posibilidad de acceder a una vida libre de violencia en su ámbito laboral.

Las agresiones de los profesores y del entonces Director de la Facultad de Filosofía se tradujeron en violaciones a la integridad psíquica de la Profesora V1.

44. Todo lo anterior se tradujo en una violación al derecho a la integridad personal, en su dimensión psíquica, de la profesora V1.

45. Esto obedece a que los profesores de la UV, en su carácter de servidores públicos, también tienen el deber de respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas en el ejercicio de sus funciones como profesores universitarios. La extensión de este deber la determina el principio constitucional de universalidad y el tercer párrafo del artículo 1º de la CPEUM, en tanto que establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deben proteger, promover, respetar y garantizar los derechos humanos.

46. Esto significa que los profesores de la Universidad Veracruzana también se encuentran sujetos a los deberes constitucionales de respeto y garantía de los derechos humanos en el desempeño de sus funciones universitarias;²⁰ y deben abstenerse de incurrir en actos u omisiones que lesionen los derechos humanos de la comunidad universitaria.

47. Sin embargo, los actos desplegados por el entonces Director y los profesores de la Facultad de Filosofía violaron el derecho a la integridad personal, en su dimensión psíquica, de la profesora V1.

²⁰ SCJN. Amparo en Revisión 476/2014, sentencia de la Primera Sala del 22 de abril de 2015, párr. 40.

48. En efecto, la Dra. diagnosticó a la víctima con trastorno depresivo mayor orgánico y trastorno de ansiedad generalizada secundario al estrés, por la violencia psicológica prolongada que sufrió.
49. En el mismo tenor, E2 diagnosticó a la víctima con trastorno mixto ansioso-depresivo, distimia de larga evolución derivados de la agresión verbal, trato hostil y acusación directa de ser la responsable de la publicación de artículos periodísticos anónimos. Como consecuencia, la Dra. V1 padecía alteración del sueño, vigilia, insatisfacción, labilidad afectiva, ideas de minusvalía y sentimientos de desesperanza.²¹
50. La CNDH afirma que el acoso laboral produce estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.²² Así, existe un nexo causal e indisoluble entre la violencia desplegada por los profesores, la forma en que la ejercieron, y los daños sufridos por la víctima.
51. Por todo lo anterior, esta Comisión concluye que la Universidad Veracruzana violó el derecho a la integridad personal, en su dimensión psíquica, de la víctima.

DERECHO A LA HONRA

52. Los artículos 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 11 de la CADH protegen el derecho a la honra. Este consiste en el derecho de toda persona al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Por otra parte, establece la prohibición de toda injerencia arbitraria o abusiva hacia la vida privada, así como de los ataques ilegales hacia la honra y la reputación.
53. De lo anterior se desprende que este derecho contiene una doble naturaleza; por un lado, protege el espacio y las relaciones más íntimas de la persona, mientras que también abarca la proyección de las mismas hacia la sociedad. En ese orden de ideas, la reputación puede resultar lesionada como consecuencia de informaciones sin fundamento y que distorsionen el concepto público que se tiene del individuo de manera injustificada.²³

²¹ Foja 396.

²² CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, p. 13 y 14 disponible en <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

²³ Cfr. Corte IDH. Caso Caso Villaseñor Velarde y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de febrero de 2019. Serie C No. 374, Párrafo 136.

54. La Corte IDH, en atención del principio de interdependencia de los derechos humanos, señala que la violación del derecho a la integridad personal puede generar una vulneración directa del derecho a la honra y dignidad.²⁴
55. En el caso *sub examine* ha quedado acreditada la violación del derecho a la integridad de la víctima. No obstante, a la luz de la evidencia ya expuesta, es claro que la percepción de la víctima ante la comunidad ha sido afectada como consecuencia de los señalamientos despectivos realizados por los profesores y el entonces Director de la Facultad de Filosofía de la UV, vulnerando su derecho a la honra.
56. Esto se constata a través de los testimonios vertidos en el apartado de Evidencias, quienes señalan como común denominador la exclusión social y los comentarios despectivos sobre su forma de pensar, además, se refleja en el informe del psicólogo E2, quien determinó que la Dra. V1 sufre de ansiedad severa, depresión, alteración del sueño, vigilia, insatisfacción, labilidad afectiva, ideas de minusvalía y sentimiento de desesperanza, como consecuencia del acoso constante.
57. Esta Comisión reprueba enérgicamente la vulneración del derecho a la honra de la víctima, no solo porque se trata de un derecho humano reconocido a nivel internacional y constitucional, sino porque incluso el artículo 201 fracción V del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Veracruzana y la propia Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana, en la fracción III del artículo 112, prevén y sancionan aquellas conductas que impliquen una falta de respeto, y consecuentemente el menoscabo de la honra de quienes integran la comunidad universitaria.
58. En vista de que distintos profesores hicieron comentarios despectivos de la víctima delante del alumnado de la Facultad de Filosofía, y éstos evitaban tener cualquier tipo de relación académica con ella para evitar obstáculos o afectaciones en sus estudios, es evidente que la Universidad Veracruzana violó el derecho a la honra de V1.
59. Así mismo, la violencia laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra la dignidad de la persona. En efecto, la Dra. V1 fue objeto de exclusión social y desprecio por su forma de pensar lo que impactó de manera negativa en su ámbito laboral.
60. La Corte IDH ha establecido que cuando el Estado tiene conocimiento de la probable materialización de un riesgo que lesione los derechos humanos de una persona, surge el deber de

²⁴ Cfr. Corte IDH. Caso Muelle Flores Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Párrafo 204.

debida diligencia que le exige adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar la materialización de ese riesgo²⁵.

61. En el presente caso, a pesar de que la problemática fue expuesta por la Doctora V1 a la Coordinadora de la Unidad de Género de la Universidad Veracruzana, ésta no realizó acciones tendentes a proteger a la víctima.
62. Lo anterior es así, en virtud de que mediante escrito de fecha **29 de mayo de 2017**, la víctima se dirigió a la Unidad de Género exponiendo hechos constitutivos de violencia de género. En respuesta, la titular de la Coordinación, manifestó que la dependencia encargada de dar trámite a su caso era la Dirección de Relaciones Laborales, toda vez que las facultades de la Unidad se limitan a dar asesoría y acompañamiento. Sin embargo, no asesoró, acompañó ni dio seguimiento a la solicitud de la víctima.
63. Ello en contravención a lo dispuesto por los artículos 77.3 fracción XIII del Estatuto General de la Universidad Veracruzana; 10 fracción XIV y 13 fracción V del Reglamento para la Igualdad de Género de la misma Universidad, en relación con el artículo 1 del citado Reglamento que establece las normas para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, la **prevención, atención y erradicación** de todo tipo de discriminación basada en el sexo o género dentro de la Universidad Veracruzana.
64. En efecto, la omisión de atender diligentemente la problemática, generó condiciones para que la violencia laboral subsistiera y V1 se encontrara en un estado de desprotección.

VII. Reparación integral del daño

65. Las medidas de reparación tienden a remover las consecuencias de las violaciones sufridas, permiten que las víctimas retomen su proyecto de vida y, en última instancia, tienen presente su realización como ser humano y la restauración de su dignidad. Bajo esta tesitura, en un Estado constitucional de derecho, toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozará de la posibilidad de reclamar que se reparen los daños sufridos.
66. En ese sentido, los artículos 24 y 26 de la Ley No. 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz establecen el derecho general de las personas a la reparación oportuna, plena, diferenciada,

²⁵ Cfr. Corte IDH. *Caso González y otras "Campo Algodonero" Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 280.

transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia de las violaciones a derechos humanos. En esta misma línea, el artículo 25 de la ley en cita contempla las siguientes medidas de reparación; restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

67. Teniendo en cuenta lo anterior, y con base en el artículo 126 fracción VIII, de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, este Organismo considera procedente la reparación de los daños ocasionados por la violación del derecho humano descrito y probado en la presente Recomendación, en los siguientes términos:

REHABILITACIÓN

68. Las medidas de rehabilitación consisten en otorgar atención médica y psicológica, asesoramiento jurídico y servicios sociales, en beneficio de las víctimas que pretende reparar lo que concierne a las afectaciones físicas y psíquicas, contemplado en el artículo 61 de la Ley Estatal de Víctimas, por lo que la Rectora de la Universidad Veracruzana deberá girar instrucciones a quienes corresponda para que se realicen las gestiones necesarias para brindar la atención médica, psicológica y psiquiátrica necesaria en beneficio de la C. V1

SATISFACCIÓN

69. 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, por lo que con base en el artículo 72 de la Ley Estatal de Víctimas, la Rectora de la Universidad Veracruzana deberá girar las instrucciones correspondientes para que se inicie y determine una investigación interna, diligente, imparcial y exhaustiva para individualizar la responsabilidad administrativa de los servidores públicos involucrados, por las violaciones a derechos humanos cometidas.

70. De igual manera, la Universidad Veracruzana deberá ofrecer una disculpa pública a la Dra. V1 que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades para reparar los daños a su reputación en el ámbito universitario.

GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

71. Las garantías de no repetición, son consideradas tanto como una de las formas de reparación a víctimas como uno de los principios generales de responsabilidad internacional de los Estados.

Dichas garantías, a diferencia de las demás medidas que comprende una reparación, se encuentran dirigidas a la sociedad con el propósito de que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva a los derechos humanos, y comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

72. La dimensión preventiva surge de la obligación internacional que tienen los Estados de evitar las violaciones a derechos humanos; mientras que la reparadora, se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a las víctimas de violaciones a derechos humanos, teniendo eco en acciones de carácter institucional, político, económico y social que beneficien a la sociedad en general.

73. Bajo esta tesitura, la Rectora de la Universidad Veracruzana deberá girar instrucciones para que se capacite eficientemente a los servidores públicos involucrados, en materia de promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, específicamente sobre el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a la honra, con fundamento en el artículo 73 y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz.

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

Recomendaciones específicas

75. Por lo antes expuesto y con fundamento en lo establecido por los artículos 4 y 67 fracción II, incisos b) y c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracciones I, III y IV, 7 fracciones II, III y IV y 25 de la Ley No. 483 de la CEDHV y 55, 14, 15, 16, 23, 25, 59, 172, 173 y 176 de su Reglamento Interno, se estima procedente emitir la siguiente:

VIII. RECOMENDACIÓN N° 50/2019

A LA RECTORÍA DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

P R E S E N T E

PRIMERA. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, 2, 3, 6, 7, 40 y 41 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y demás aplicables de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y 126 fracción VII de la Ley Estatal de Víctimas, deberá girar sus instrucciones a quien corresponda, para que:

- a) Con fundamento en el artículo 61 de la Ley Número 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz, se realicen las gestiones necesarias a fin de brindar atención médica, psicológica y psiquiátrica necesaria en beneficio de la C. V1.
- b) Se inicie una investigación interna de manera diligente, imparcial y exhaustiva, a efecto de determinar la responsabilidad administrativa de los servidores públicos involucrados por la violación a derechos humanos demostrada en el presente caso.
- c) Se realice una disculpa pública a la C. V1 que incluya el reconocimiento de los hechos y la aceptación de responsabilidades, con el objetivo de reestablecer el derecho a la honra de la víctima.
- d) Se capacite eficientemente a los servidores públicos involucrados en materia de promoción, defensa, garantía y respeto de los derechos humanos, particularmente sobre el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a la honra.
- e) En lo sucesivo deberá evitarse cualquier acción u omisión que revictimice a la C. V1.

SEGUNDA. De conformidad con el artículo 4 fracción III de la Ley No. 483 de la CEDHV y 181 de su Reglamento Interno, se le hace saber que dispone de un plazo de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, 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. En caso de que no se reciba respuesta o no sea 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 Constitución Mexicana, 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.

SÉXTA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno antes invocado, notifíquese a la víctima, un extracto de la presente Recomendación.

SÉPTIMA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, elabórese la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3 fracción XXXIII y 56 fracción III de la Ley No. 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Dra. Namiko Matsumoto Benítez

Presidenta