



COMISION ESTATAL DE
DERECHOS HUMANOS
V E R A C R U Z

Expediente: CEDH/1VG/VER/0875/2019

Recomendación 06/2021

Caso: Acoso laboral en la Delegación Regional Zona Veracruz de la Secretaría de Educación del Estado.

Autoridad responsable: **Secretaría de Educación de Veracruz.**

Víctimas: **V1**

Derechos humanos violados: **Derecho a la integridad personal.**

Proemio y autoridad responsable	1
I. Relatoría de hechos	1
II. Competencia de la CEDHV:.....	7
III. Planteamiento del problema	8
IV. Procedimiento de investigación.....	8
V. Hechos probados	8
VI. Derechos violados	8
Derecho a la Integridad Personal (En su modalidad psicológica)	14
VII. Recomendaciones específicas.....	20
VIII. RECOMENDACIÓN N° 06/2021	21

Proemio y autoridad responsable

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a tres de febrero de dos mil veintiuno, 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° 06/2021**, que se dirige a la siguiente autoridad:

2. **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ (SEV)**, de conformidad con los artículos 4 y 10 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 16 fracción II de la Ley de Educación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 126, fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3, fracción 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, se procede a la difusión de la versión pública de la Recomendación 06/2021

I. Relatoría de hechos

4. El dos de octubre del año dos mil diecinueve se recibió en la Delegación Regional de este Organismo con sede en Veracruz, Veracruz, un escrito signado por la C. V1, en el que expuso hechos presuntamente violatorios de sus derechos humanos, atribuibles a personal adscrito a la Secretaría de Educación de Veracruz, en los términos que se transcriben a continuación:

“[...] “[...] Por medio del presente me dirijo a este Organismo protector de los derechos humanos con la finalidad de presentar formal queja en contra de la Lic. [...], Delegada Regional en Veracruz de la Secretaría de Educación de Veracruz, esto por los hechos que a continuación detallo:

HECHOS

El 13 de febrero del 2019, la delegada regional de la Secretaría de Educación Veracruz [...], me notificó por escrito, sobre mi cambio de área en dicha dependencia al departamento de Estadística, sacándome sin justificación alguna del departamento de Comunicación Social

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.

en donde estuve 13 años desde mi llegada en fecha 03 de abril del 2006, como parte de mi cambio de adscripción de la Dirección Jurídica de la SEV en la ciudad de Xalapa a la Delegación Regional de SEV en el municipio de Veracruz.

Derivado de que en el departamento de Estadística no había lugar, tuve a bien de instalarme en el departamento de Cómputo. De acuerdo al memorándum, la titular de la delegación, me expresó de manera verbal, que el cambio se derivaba luego que ella requería que una servidora solicitara la información importante al área de estadísticas, para poder con ella, declarar a los medios de comunicación de manera oportuna y pertinente. Es importante destacar que la delegada regional, solo precisó de una intervención mía –me solicitó que le sacara las estadísticas de cuántos alumnos ingresaban a las escuelas tanto preescolar, primaria y secundarias- y desde ese tiempo a la fecha, no ha ordenado ni requerido ninguna actividad más, luego entonces, empecé a dudar de las causas por las que le hicieron tomar dicha decisión de mi cambio de la jefatura –donde se encontraba el área de comunicación. Es importante advertir que desde su llegada, sufro de un congelamiento laboral. No cuento con lo mínimo necesario y con muchos esfuerzos y peleas, cuento con un escritorio, silla y un archivero que me proporcionó la ex delegada regional de la SEV, [...]. Desde su llegada como delegada regional, he padecido de diferentes embates y abusos de autoridad de parte de su personal de confianza.

Cuento los hechos:

En diciembre del 2018, cuando tomó protesta la delegada regional de la SEV, arribaron a la delegación regional alrededor de 30 trabajadores, los cuales, son su personal de confianza de la titular. Es importante señalar que en la ciudad capital, [...], actual secretario de Educación Veracruz y amigo de [...], nombró como coordinador de delegaciones a su chofer y guardaespaldas, [...] –sobrino del [...] y hermano de [...], quien es madre del anterior mencionado-. Dentro del abultado mundo de colaboradores que llegaron a la Delegación Regional, vino una de las primas del coordinador de delegaciones e hija del [...] de nombre [...] y además, el sobrino de [...], joven de nombre [...]. Aunado a ello, en la delegación regional y con dispensa laboral –pues no cuenta con el perfil- se encuentra laborando la otra [...] –personaje que se quedó de manera ilegal de las plazas de [...]. Es importante advertir, que una servidora tuvo diferencias con [...] y eso derivó lo que contaré en el siguiente párrafo.

Lo anterior lo cuento, porque una [sic] de los primeros actos hostiles que una servidora padeció. Lo sucedido fue cuando en el área donde me encontraba, recibí la visita grupal comandada por [...], [...] y [...] –hermanas y primos-para de manera hostil y agresiva me preguntó [...] cuales eran mis actividades en la Delegación Regional. Parado frente a mi escritorio y con una libreta abierta en mano y una pluma y la risa de burla de las primas, le pregunté que me dijera quién era él, pues en ese momento ni lo conocía. Se anunció como [...] y me exigió que le respondiera. Mi respuesta fue, “Cuál es tu cargo y quién eres tú para venir a cuestionarme qué actividades hago”. Le exigi su nombramiento, el cual no me dio. El sujeto sin mostrar nada, me dijo que le habían comentado que yo no realizaba actividad alguna dentro de la dependencia y por tanto, me ordenaba a que desocupara el escritorio, la silla y el archivero para destinarlos a personal que sí lo iban a requerir.

Le volví a exigir su nombramiento y le determiné que cualquier movimiento o actividad que yo recibiría era directamente de la delegada regional, [...] y si me iban a quitar el escritorio, que me lo solicitara por escrito. Inmediatamente de este exabrupto, me comuniqué vía WhatsApp con la delegada. Me presenté, le dije que por ser periodista contaba con su número de celular –pues apenas estaba llegando al cargo- y le expuse la penosa y desatinada situación que los primos [...] habían orquestado en mi contra. Todo eso sucedió el 18 de diciembre del 2018 y la respuesta con faltas de ortografía de la delegada fue:

“Hola [...]! se está reorganizando la delegación para ofrecer un mejor servicio, nada tiene que abuso de poder, los bienes de la delegación son de la SEV y salvo de cada quien a llevado de su propiedad se podrá mover a sus nuevas posiciones y para reacomodar a todo el personal es necesario conocer sus funciones, a todos se les está preguntando, no solo a usted si usted desea estar en algún departamento en especial cubriendo su horario, le ruego se lo haga saber a mi Secretario Particular el Lic. [...]”.

El mobiliario no fue requerido. Pasaron los meses y la situación se encrudieron [sic] más. Delegado tras delegado van impulsando “nuevas políticas” en donde el personal a su cargo queda en segundo plano. Desde la llegada de [...], ya no se contaba con agua para beber, había restricciones a una cantidad de hojas y cada día, los departamentos que requerían fotocopiar documentos de las maestras que llegaban a la delegación a realizar un trámite,

ya no podían realizarlo y tenían que ir a las fotocopiadoras a muchas cuadras de la dependencia para regresar con los documentos en copias.

Desde la llegada de [...], no hay agua para tomar, no hay insumos para la limpieza y que pensar con papel sanitario y jabón para lavarse las manos. Si solicitabas hojas blancas, carpetas, plumas u otras herramientas para realizar el trabajo a servicios materiales, el encargado del área te regresaba con tres folder, 20 hojas blancas y lo demás, advertía que no lo tenía. Los climas, si se descomponen, ya no las manda a reparar la delegada, exige que sea el personal quien se encargue con dinero propio. Alude y se queja de no tener dinero para lo mínimo necesario, pues están en la austeridad total y oficinas centrales no proporciona dinero para esos temas.

Una total y absoluta omisión de las responsabilidades que por obligación debe de tener la delegación regional de la SEV con sus trabajadores. Existían áreas donde los compañeros se encontraban padeciendo un calor de 42 grados, porque sus climas no funcionaban y el repararlos, era muy costosos, [sic] pues son climas grandes.

En el mes de agosto del 2019, comenzó a circular la noticia de que la delegada regional de la SEV, [...], nos cambiaría de edificio, pues ésta advertía que el edificio estaba a punto de colapsar y que el techo de asbesto, nos originaría cáncer. Los integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) de la sección [...] fueron los primeros en protestar y se declararon en contra de la decisión. La autoridad como forma de convencimiento los llevó a un posible edificio que podría servirnos de oficina “temporal”. El inmueble estaba ubicado en la avenida [...]. Era el viejo edificio ocupado por Transporte Público en la administración de [...] y de [...]. Lo desalojaron porque el lugar era ya imposible de dar mantenimiento y además tenía severos daños por humedad. Pestilente, sucio y peor que el edificio de la delegación, [...] pretendía meter al personal a padecer la humedad eminente que exista en ese desagradable edificio.

El SNTE [...], se inconformó y mandó colgar unas mantas en la parte frontal del edificio, donde exponían su “repudio” a la decisión y argumentaban que no iban a salirse de las instalaciones ubicadas en [...]. (Todo esto sucedió el jueves 18 de junio del 2019). Se hizo de manera pacífica y por medio de una servidora, los integrantes del SNTE, dieron entrevista. Para impedir que los medios de comunicación arribaran a las instalaciones, una servidora distribuyó la entrevista a los compañeros y las fotos de la actividad que se habían realizado en los grupos de WhatsApp de los periodistas y así no hacer más complicada la situación para la delegada regional de la SEV, [...].

Curiosamente como media hora después de la protesta, alrededor de 10 periodistas arribaron a la delegación. Extrañados de quien había sido quién los convocó, los dirigentes municipales de la SNTE de la [...], primero se rehusaban a dar una postura. Al final, dieron declaración a los medios. Una servidora, preguntó a dos de ellos –soy periodista y conozco a todos- que quién los había convocado. Me dijeron que la convocatoria había sido recibida por parte de la Jefa de Imagen y Difusión, [...], quien funge como enlace de prensa de la delegada.

Era una evidente traición de la enlace, quien logró posicionarse en el agrado de la delegada y ha fungido como parte medular de infiltración de información a los medios de comunicación para golpetear a la delegada, inculpando –sin saberlo en su momento- a quienes habíamos fungido como enlaces de prensa con diferentes delegados regionales. En este momento descubrí su falta de ética y lo evidencié en mis redes sociales, donde una servidora le agradecía por haber llamado a la prensa.

Qué pasó después. Sólo [...] y la delegada lo saben. Pero cuentan que el problema de la “Jefa de Imagen y Difusión” mantuvo con [...] fue impresionante. Pero al final, [...], la “convenció” plenamente de que una servidora había convocado a prensa, mostrándole únicamente el audio y fotos que una [sic] en su momento compartí en los grupos de periodistas y que la mayoría de los colegas utilizaron para hacer su nota. La delegada regional de la SEV, [...], jamás preguntó a una servidora mi versión, dio por hecho que era culpable.

El viernes 19 de junio del 2019, una servidora tenía una comisión que atender por parte de su sindicato. La delegada regional, convocó a todos los trabajadores a una reunión en el patio central de la delegación. Me comentaron muchos compañeros –quienes hasta me hablaron por teléfono a mi móvil- que estaba furiosa. Inició su perorata con el personal diciendo que se encontraba realmente indignada por la manifestación del día anterior y que era imperdonable, que le “hiciéramos eso” cuando ella solo se estaba “preocupando” por nuestra salud. Me molesta, continúo, con la filtración y golpeteo que una compañera de

ustedes está haciendo en mi contra. ---

“Aquí todas las filtraciones que hay a los medios, tienen nombre y apellido: se llama VI” y en verdad me molesta y me indigna porque soy una persona honrada, que se preocupa por su bienestar y no creo justo este tipo de actos antiéticos”.

Públicamente, me estaba haciendo responsable de algo que su enlace de prensa, [...] había hecho y alguien que se dice “honrado y ética” [sic] padece de la capacidad para escuchar a los involucrados y calumnia sin la menor decencia. La situación, cuando me notificaron, me llenó enojó [sic] muchísimo, además me estresó al grado, que en la noche tuve que ir con mi doctora de cabecera por colitis.

Se cruzó el fin de semana y a la delegación me presenté el lunes 22 de junio del 2019 –es decir el lunes siguiente-. Lo primero que recibí fue el apoyo de los compañeros quienes me argumentaron que lo que hacía la delegada era imperdonable. Posteriormente otro compañero cercano a la jefatura, me indicó que la delegada regional de la SEV y el coordinador de delegaciones, [...], estaban recolectando toda la información alusiva a mi portal de noticias, [...] para utilizarla en mi contra y demostrar con ello, que utilizo mi medio para “golpear” a la SEV, pese que laboro en la delegación regional.

Que dicha información la iban a utilizar para solicitar a la Oficialía Mayor y al secretario de Educación para que me corrieran de la SEV, porque era “imperdonable” que actuara de esta forma.

Es importante advertir que mi horario de trabajo es 9:00 a las 15:00 horas y que pese al congelamiento laboral que mantiene la actual delegada, hago puntualmente mi horario trabajo. Hasta después de las 15:01 horas en adelante, programo mis actividades como directora general, columnista y periodista del portal de propiedad. En muchos de los casos, los colegas que tienen a bien enviar información alusiva a la Secretaría de Educación es considerada dentro de las publicaciones en [...]. Si toman una escuela, si toman las delegaciones regionales –incluidas en donde laboro-; si exigen [sic] maestros, acoso y hasta violaciones sexuales y tocamientos de personal de la SEV. Mi medio de comunicación tiene 11 años de estar vigente. Tiene un posicionamiento y jamás he tenido problema alguno por la línea editorial que una servidora realiza con relación a la SEV y tampoco con los delegados regionales que han pasado por la dependencia. Es la primera vez que soy atacada por parte de la máxima autoridad de la dependencia, de la forma en que actualmente lo hace la actual titular. De hecho, por respeto, jamás fogueado [sic] información de la delegación, como lo estoy haciendo ahora desde la llegada de [...], quien mantiene un abusivo hostigamiento en mi contra, de la cual ya me encuentro cansada y me causa indignación y hace un nocivo ambiente de trabajo.

También me envió a decir, que me pondrá a disposición de Recursos Humanos para sacarme de la Delegación Regional. Jamás había tenido este tipo de situación. Jamás un delegado regional había dejado sus funciones para utilizar su “poder” para hostigar a un trabajador en la forma que esta señora ha ejecutado en mi contra. Mi delito al parecer, es ser periodista. Ha pisoteado mi nombre públicamente acusándome de filtrar información cuando jamás he actuado de dicha forma. Por ello, demostrándole a [...] que si no publicaba nada con alusión a la delegación, era por el respeto a su titular. Ella me lo faltó desde el momento que me calumnió y discriminó públicamente. No ha podido demostrar su acusación, pero si ha utilizado su poder para hostigarme no tan sólo laboralmente, sino también pretende coartar mi libertad de expresión al intentar coaptar a mi medio sobre la línea editorial que por 12 años mantenemos. El abuso de poder, que ha realiza [sic] sobre mi persona, hace que el ambiente laboral sea realmente pesado y estresante.

Como parte de la estrategia para “convencernos” de cambiar de salirnos [sic] del edificio de [...], es utilizar la estrategia de dejarnos sin energía eléctrica. El edificio, contaba con el servicio de transformador, el cual tenía que recibir mantenimiento cada seis meses. Según versión de la propia CFE, desde la llegada de la delegada regional de la SEV se dejó de realizarlo [sic]. El 02 de septiembre del 2019, la dependencia se quedó sin electricidad porque el transformador tronó y bajo esas condiciones deplorables de calor, nos mantuvo hasta que nos reubicó a un edificio inoperante de cuatro plantas en el municipio de Boca del Río y que es propiedad de [...].

Manipuló al SNTE [...], que luego de haber sido su acérrimo enemigo, de un día para otro ya la defendía públicamente sus propios dirigentes, pese a que sus agremiados protestaban por el cambio a Boca del Río. Versiones cuentan, que los “invitaba” a comer y [sic] para que estos le ayudaran a no tener problemas con el cambio. La mudanza se realizó el 11 de septiembre del 2019 y comenzamos a laboral [sic] en el nuevo edificio el 23 de septiembre

del año en curso al edificio ubicado [...]. Si las condiciones laborales eran difíciles en [...], actualmente estamos operando con más dificultades que antes.

Es importante puntualizar que todo el proceso de cambio, la delegada regional de la SEV lo hizo de manera personal. Oficinas centrales –el secretario de Educación de Veracruz y Oficialía Mayor- jamás emitió un comunicado de respaldo. Actualmente nos encontramos trabajando de manera ilegal, pues las hojas de servicios de cada uno de los trabajadores de la delegación, contempla como dirección [...] y no la actual residencia. No existe un respaldo oficial a la decisión de la actual delegada. Nos da la sensación de que no cuentan con el apoyo de oficinas centrales y se dice que dicho acto es para sacarnos del edificio que era propiedad de la SEV para entregarlo a Bienestar Social donde despacha como delegado, [...].

Oficinas centrales jamás dio un respaldo a los trabajadores de que el cambio que de manera hostil hizo la delegada regional de la SEV, [...], no es temporal sino definitiva por intereses partidistas de la actual titular quien al parecer, ya le prometieron la diputación plurinominal local.

Las condiciones laborales como expresé se complicaron en el nuevo edificio. De manera estructural, el inmueble no cuenta con la capacidad de albergar a alrededor de 120 burócratas –entre sindicalizados y trabajadores de confianza que ingresó la delegada a laboral [sic]-.

- 1. El edificio es de cuatro plantas y en todas, el personal se encuentra en espacios estrechos. En la planta baja, dejaron a los empleados que no pueden subir escaleras pero obligaron a un compañero que [...] y que camina con dificultad. A él. Pese a su condición, lo hacen subir tres pisos para llegar a su área laboral. Cuando le externé a la secretaria particular [...] la falta de humanidad en contra de mi compañero: “Ay mira [...], el primer día que llegamos lo encontré bajando las escaleras (...) Eso quiere decir que puede subir y bajar sin problema” respondió en tono molesta. Considero que una cosa es que haya querido conocer el edificio en donde labora y otra, hacerlo subir tres plantas diariamente, pudiendo accidentarse. Sus acciones siempre son apegadas a la falta de humanidad y falta de valores.*
- 2. El inmueble, no cuenta con climas. La delegada mantiene una postura de que no va invertir en ello, y anunció que es el mismo personal quien tiene que pagar que los quiten de [...] y los instalen en el edificio [...]*
- 3. El área con más números de trabajadores es el cuarto piso, donde me encuentro actualmente. Ahí metió a la mayoría de los empleados. No hay espacios suficientes, estamos confinados y además, preocupados en el caso de existir una contingencia -sismo o incendio- el personal con más dificultad para poner a salvo su integridad es el cuarto, por el aglutinamiento de los trabajadores que se haría en las plantas de abajo y pudiendo morir en el intento. No hay salidas de emergencia, tampoco rampas para personas discapacitadas.*
- 4. Una servidora, no tenía en donde poner mi escritorio, y esperé a que todos se acomodaran para poder instalar el mío. Un área disponible fue ponerme por donde estaba el área de cómputo. Un lugar idóneo para mí porque quedaba al pie de una ventana y podía tener un ambiente fresco pues tengo las secuelas de mis cambios hormonales y sufro de mucho calor. El jefe de oficina de Cómputo, [...] le molestó y ordenó que me quitaran del lugar -pese que él se encuentra en el tercer piso junto con el compañero discapacitado- y sin poder impedirlo, me movieron a un lugar frente a las escaleras en donde estorbo. Con un trato pueril, como si nosotros no tuviéramos valor alguno. Violando los derechos humanos hacia mí persona, cuando somos tratados como desechos.*

5. *Como parte de hostilidad. La delegada prohibió hablar fuerte, comer o tomar algún refrigerio. Para poder hacerlo, todo el personal deberá de bajar al área de estacionamiento.*
6. *No cuento con impresora y computadoras -son pocos que han logrado instalar el equipo inoperante con cuentan [sic] - sistema, hojas, agua, insumos para la limpieza. Peor que cuando estábamos en el edificio. Los encargados de intendencia, mantienen el edificio sucio pues jamás barren ni trapean y pese a que se lo he notificado a la delegada, los integrantes de dicha área al parecer cuentan con un poder absoluto a no realizar su trabajo. Nos ordenan que bajemos la basura al contenedor instalado en el estacionamiento, porque ellos no se harán responsable de la misma.*
7. *En la esquina de [...], existe un caño que inunda con su fétido olor a toda la cuadra. Como la delegación regional se encuentra casi esquina con avenida y por no contar con climas; tenemos que aspirar el aire proveniente del caño, poniendo en riesgo nuestra salud.*
8. *La falta de espacio entre un empleado y otro, dificulta la operatividad de la delegación. Los maestros y usuarios que asisten, se quejan de los pisos deben [sic] de subir y bajar para hacer un solo trámite, el cual no podemos hacer porque no se cuenta con sistema ni fotocopiadoras para ello. Un ejemplo es, que Recursos Humanos quedó dividido en dos pisos y para poder tramitar algo, la persona tiene que subir entre el piso 1 y el piso 3 en un solo día.*
9. *No contamos con estacionamiento. Es estresante que todos los días sea un verdadero viacrucis dejar nuestros autos. Para poder hacerlo tenemos que quedar en calles realmente reducidas en donde transitan tráilers, pudiendo provocar que estos golpéen los automóviles, trayendo consecuencias económicas a nuestro patrimonio. La delegada y cuatro de sus más cercanos colaboradores, no tienen que preocuparse, pues el edificio cuenta con cinco espacios para ellos. El resto, que resuelva en donde colocar sus autos o transiten en camiones.*

El día 23 de septiembre cuando llegamos al nuevo edificio, la delegada regional de la SEV, [...], informó a los jefes de oficina que había hablado con el director de Tránsito de Boca del Río, para que nos permitieran estacionarnos en la calle Camino Real subiendo nuestros automóviles a la banqueta. Hoy 02 de octubre del 2019, arribó la patrulla de Tránsito [...], ordenando a los trabajadores a que quitaran sus autos de donde supuestamente habían convenido.

Se les explicó que la delegada regional de la SEV, [...], había convenido con el director de Tránsito para que permitiera que los burócratas se estacionaran en la banqueta que colinda con un motel, pues dentro de la calle Camino Real hay una bodega que utiliza trailers y les impide estacionarse debidamente pues estos automotores no pueden pasar por la calle tan estrecha y cuando los elementos hablaron a su jefe, este les dijo que le había dicho que de manera "temporal". Es decir, jamás lo notificó la titular a los empleados y el día de hoy, Tránsito Municipal de Boca Río, colocó una señalización de no estacionarse.

La inadecuada forma de tratar al personal es evidente. Sin el mínimo respeto a su humanidad, los obliga a soportar calor -a casi la mayoría porque confinó al cuarto piso a un gran número- a subir cuatro pisos y existen compañeros que no cuentan con la calidad salud para ello. También obliga a los maestros, pensionados y madres de familia, peregrinar por todo el edificio, pues no hubo una distribución estratégica de los departamentos. Hay áreas que están distribuidos en el primero, segundo, tercer o cuarto piso. Y lo peor del tema, es que el edificio no cuenta con elevador ni rampas para las personas discapacitadas.

Además, es importante advertir que desconocemos por qué la delegada regional de la SEV nos presionó tanto para que nos cambiáramos de edificio, cuando hasta el día de hoy, el

edificio ubicado en [...] se encuentra totalmente abandonado y al parecer no tiene intención de repararlo, construirlo o darle algún tipo de mantenimiento.

No está demás hacer mención que el motivo de mi queja es por todos los actos de acoso laboral narrados con anterioridad de los cuales he sido víctima por parte de la Lic. [...], Delegada Regional en Veracruz de la Secretaría de Educación de Veracruz. Sin otro particular, me reitero a sus órdenes. [...]" [sic] --

II. Competencia de la CEDHV:

5. 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, y; 67, fracción II, inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz. 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.

6. 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-*, –, respecto de los hechos presuntamente violatorios del derecho a la integridad persona
- b) En razón de la **persona** *-ratione personae-*, porque las presuntas violaciones a derechos humanos son atribuidas a servidores públicos de la Delegación Regional Zona Veracruz de la Secretaría de Educación de Veracruz.
- c) En razón del **lugar** *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron en la ciudad de Veracruz, Veracruz.
- d) En razón del **tiempo** *-ratione temporis-*, en virtud de que los hechos materia de la presente queja ocurrieron a partir de diciembre de dos mil dieciocho y la solicitud de intervención a este Organismo fue realizada el dos de octubre de dos mil diecinueve. Es decir, se presentó dentro del término de un año al que se refiere el artículo 121 del Reglamento Interno.

III. Planteamiento del problema

7. Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, de conformidad con la normatividad aplicable, se inició el procedimiento de investigación encaminado a recabar los elementos de prueba que permitieran 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:

- 1) Determinar si personal de la Delegación Regional Zona Veracruz de la Secretaría de Educación del Estado realizó actos de acoso laboral en agravio de V1
- 2) Establecer si lo anterior violentó el derecho a la integridad (psicológica) de la víctima.

IV. Procedimiento de investigación

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

- 7.1 Se recibió la queja por escrito de la C. V1
- 7.2 Se solicitaron informes a la SEV
- 7.3 Se realizó una valoración psicológica a la víctima

V. Hechos probados

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

- 8.1 Personal de la Delegación Regional Zona Veracruz de la Secretaría de Educación del Estado, realizó actos de acoso laboral en agravio de V1
- 8.2 Lo anterior, perjudicó la integridad psicológica de la víctima.

VI. Derechos violados

CONSIDERACIONES PREVIAS

Incompetencia de la CEDHV en cuestiones de naturaleza laboral

9. V1 manifestó dentro del desarrollo del presente expediente que le fueron realizados “cobros *improcedentes e ilegales respecto de faltas debidamente justificadas, muchas de estas de noviembre del 2018*”².

10. Al respecto, con fundamento en el artículo 16 y 167 fracción III del Reglamento Interno de este Organismo Autónomo, no se tiene competencia para conocer y resolver sobre estos señalamientos, pues, en esencia, se refieren al reclamo de prestaciones de carácter laboral.

11. En concordancia con esto, al no estar en condiciones de analizar si, como menciona la peticionaria, dichos descuentos fueron justificados o no, esta Comisión se encuentra imposibilitada para determinar si esas medidas pudieron constituirse como acoso o violencia laboral en su contra³. En tal virtud, las manifestaciones al respecto no serán materia de análisis en la presente resolución.

Actos que no configuran acoso laboral

12. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el *acoso laboral* es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a otra persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir, controlar o destruir⁴. Es decir, además de constituirse como una conducta ilícita, genera un daño a quien la recibe⁵.

13. La dinámica en la conducta hostil es variada: puede llevarse a cabo desde agresiones verbales contra la persona hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad⁶.

14. Dentro de su escrito de queja, la peticionaria expuso que el dieciocho de noviembre de dos mil dieciocho fue cuestionada de forma hostil sobre las acciones que realizaba como trabajadora de la Delegación Regional Zona Veracruz de la SEV, y se le exigió que desocupara su escritorio, silla y archivero.

² Evidencias 10.1.5., 10.5 y 10.14.

³ SCJN. “*TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LOS DESCUENTOS AL SALARIO Y LA SUSPENSIÓN A SUS LABORES POR HABER ACUMULADO DETERMINADO NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS, NO IMPIDE QUE EL TITULAR DE UNA DEPENDENCIA PUEDA SOLICITAR LA AUTORIZACIÓN PARA CESARLOS, NI IMPLICA UNA DOBLE SANCIÓN.*” Tesis aislada laboral; Registro digital: 171274; Novena Época, septiembre de 2007, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Página: 2674

⁴ SCJN. **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.** Primera Sala. Tesis aislada laboral. Décima época; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138

⁵ Cfr. SCJN. **Reseñas argumentativas; RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO 47/2013, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, ACOSO LABORAL O MOBBING.** Cronista: Lic. Héctor Musalem Oliver, pág. 6

⁶ *Ibidem*, pág. 5

15. Con relación a ello, refiere que la titular de la Delegación le hizo llegar a todo el personal un cuestionario en el que se les solicita especifiquen las funciones que desempeñan, su jefe inmediato, qué funciones realiza y para qué, así como la coordinación que guardan con otros puestos dentro de la unidad administrativa en la que se encuentran. Esto, afirma la peticionaria, con el objeto de hostigar a los trabajadores e implementar acciones en su contra, para *sacarlos* de la Delegación.

16. En el mismo sentido, V1 refirió que, como parte de las acciones de hostilidad de la autoridad, les fue prohibido *hablar fuerte o tomar algún refrigerio*, remitiendo dos oficios signados por la Oficina de Servicios Administrativos de esa dependencia regional en los que se prohíbe la venta y distribución de alimentos dentro de las instalaciones de la Delegación, y se le notifica a los jefes de departamentos y personal en general que dentro del horario laboral, no podrán ausentarse de su lugar de trabajo, *so pena* de que les sean levantadas actas administrativas.

17. La quejosa especifica que, el trece de febrero de dos mil diecinueve, le fue notificado por escrito el cambio de área al Departamento de Estadística, sacándola sin justificación alguna del Departamento de Comunicación Social en donde había laborado por trece años.

18. Continúa la peticionaria señalando que no se cuenta con el material de papelería necesario, no les proporcionan agua para beber, no hay insumos de limpieza como jabón para lavarse las manos y papel de baño, y que el personal a cargo de ésta no realiza su trabajo de forma eficiente, por lo que las instalaciones se encuentran sucias y descuidadas.

19. Por otra parte, precisa que, con el objeto de “*convencer*” al personal para cambiar las oficinas sede de la Delegación Regional, el dos de septiembre de dos mil diecinueve se les dejó sin energía eléctrica hasta que se mudaron de edificio, nueve días después. Señala además que el nuevo inmueble no resulta óptimo para albergar al número total de trabajadores, los cuales, asegura, se encuentran confinados, sin salidas de emergencia o rampas para personas con discapacidad; no hay suficientes climas y los que existen no funcionan. Además, manifestó que no tienen lugar de estacionamiento, por lo que el personal tiene que dejar sus vehículos sobre las calles aledañas, las cuales son estrechas y se inundan en temporada de lluvias.

20. Del análisis realizado a los hechos expuestos por la peticionaria en el presente apartado, puede establecerse que no se surten los extremos necesarios para que éstos constituyan acoso laboral.

21. La quejosa refiere una serie de medidas y condiciones del lugar que ocupan las oficinas de la Delegación Regional de la SEV que fueron dirigidas o impactan a todos los empleados del centro de trabajo en cuestión; es decir, no se desprende que éstas hayan sido orientadas hacia ella, ni realizadas

con el propósito de causarle algún daño, intimidarla o excluirla organizacionalmente. Además, ninguna de estas acciones y/o condiciones representan hechos de los que pueda establecerse que la autoridad ha utilizado como medios de hostigamiento hacia V1.

22. Bajo esta tesis, la falla de luz en las instalaciones anteriores⁷, la falta de estacionamiento y la condición de las calles contiguas a la nueva sede, no pueden ser consideradas como acciones tendientes a causar un perjuicio a la peticionaria, pues aunado al hecho de ser factores externos a la voluntad de las autoridades, resulta evidente⁸ que no representan condiciones *realizadas* con el ánimo de intimidar o amedrentar a la quejosa.

23. Asimismo, puede establecerse que la escasez de agua, falta de equipos de aire acondicionado⁹, papelería y artículos de aseo personal, no constituyen —en el caso que nos ocupa—, formas mediante las cuales la actual titular de la dependencia regional, hostigue al personal bajo su mando, puesto que la propia señora Núñez Hernández especificó que la racionalización de dichos insumos, ha venido sucediendo desde la administración anterior¹⁰, por lo que puede establecerse indudablemente que estas condiciones no representen hostigamiento laboral para la peticionaria.

24. En el mismo sentido, las restricciones comunicadas a las jefaturas de departamentos y personal en general para comercializar alimentos dentro de las instalaciones de la Delegación, así como que, de ausentarse de sus lugares en horas laborales, les sería levantada un acta administrativa, no abarcan los parámetros señalados por la SCJN como acoso laboral, pues debe distinguir éste de las conductas inherentes a las exigencias del empleo¹¹.

⁷ La propia peticionaria refiere en su escrito de queja que “el transformador tronó” y la autoridad reportó oportunamente la falla en comentario (Evidencia 10.6).

⁸ *Principio ontológico de la prueba: lo ordinario se presume y lo extraordinario se prueba.* Cfr. SCJN. **PRINCIPIO ONTOLÓGICO DE LA PRUEBA. ALCANCE DE SU OPERATIVIDAD PARA ACREDITAR LA PROCEDENCIA O LOS ELEMENTOS PARA EJERCER LA ACCIÓN DE AMPARO O CUALQUIER CONTIENDA JURISDICCIONAL.** Tesis aislada común. Décima época; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 39, febrero de 2017, Tomo III, página 2335

⁹ La peticionaria refirió que el nuevo edificio que alberga las instalaciones de la Delegación no cuenta con dichos equipos, no obstante, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, contemplado en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador, implica que el trabajador pueda realizar sus labores en condiciones adecuadas de seguridad, higiene y salud que prevengan accidentes de trabajo. Asimismo, como parte de los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados tienen dos tipos de obligaciones específicas en la materia; de exigibilidad inmediata, que se refieren al ejercicio de los derechos sin discriminación y la adopción de medidas eficaces para su plena realización; y de carácter progresivo, implican la obligación de tomar medidas progresivas encaminadas a la plena realización de los derechos, en la medida de los recursos disponibles.

¹⁰ Escrito inicial de queja.

¹¹ *Supra nota 47*, pág. 9.

25. Por cuanto hace al cambio de oficinas y las condiciones físicas del nuevo edificio de la Delegación Regional Zona Veracruz, la autoridad señalada como responsable justificó¹² que, en virtud de las condiciones en las que se encontraba su anterior sede¹³, solicitó a sus superiores jerárquicos la idoneidad de trasladarse, en primera instancia, a las instalaciones de un centro educativo de forma compartida, o bien, la remodelación del inmueble en cuestión. No obstante, se optó, previa solicitud de la Coordinación de Delegaciones y Oficialía Mayor de la SEV¹⁴, en mudar a la Delegación al edificio en el que se encuentra actualmente. Se cuenta con un Programa Interno de Protección Civil de la Delegación Regional¹⁵ que da cuenta de la evaluación, organización y medidas destinadas a salvaguardar la integridad física de los empleados y visitantes del inmueble en cuestión.

26. Además, personal de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos acudió a realizar una inspección ocular¹⁶ al edificio de la Delegación sin que se haya constatado que el personal se encuentre hacinado dentro de éste, ni se observó un ambiente insalubre, como refirió la peticionaria. En las fotografías tomadas para tal efecto, se aprecia que V1 cuenta con un escritorio de tamaño considerable, una silla ejecutiva y un archivero con aproximadamente un metro de espacio en cualquier dirección, sin que pueda advertirse que las condiciones en las que se encuentra sean inadecuadas, incómodas o denigrantes.

27. Ahora bien, el hecho de que las autoridades de la Delegación —al poco tiempo de su llegada— hayan solicitado información a todo el personal sobre las actividades que realizaban a través de formatos o entrevistas personales, no resulta perjudicial para la peticionaria, pues era facultad de la titular de la Delegación organizar y dirigir las unidades administrativas a su cargo¹⁷; objetivo para el cual recopiló dicho datos, tal y como informó la autoridad a esta Comisión e hizo saber oportunamente vía mensajería telefónica a la propia peticionaria¹⁸.

28. Respecto de la forma *hostil, agresiva y burlona* en que la quejosa refiere le fue solicitado detallara las labores que realizaba, así como el mobiliario de oficina que ocupaba, no fue posible contar con testimonios¹⁹ que permitieran acreditar su dicho. Por lo contrario, se observa que la

¹² Evidencia 10.6.3.

¹³ Evidencia 10.6.4.

¹⁴ Evidencia y 10.6.5.

¹⁵ Evidencia 10.17, Anexo.

¹⁶ Evidencia 10.1.6

¹⁷ Manual Específico de Organización Delegación Regional tipo. Funciones, Delegad(a) Regional. Consultable en: https://www.sev.gob.mx/normatividad/meo/54_MEO_DRT.pdf

¹⁸ Escrito inicial de queja y Evidencias 10.6 y 10.14

¹⁹ Evidencia 10.1.1

Delegada Regional comunicó vía mensaje escrito²⁰ a V1 los motivos de dichas acciones, así como el carácter con el que el personal que las llevaba a cabo la auxiliaba, con lo que no se observa que se le haya causado alguna vulneración o perjuicio.

29. En este sentido, la notificación que le fuera hecha a V1 respecto del cambio de área en la que debía desempeñarse, no puede considerarse como una medida de acoso laboral, pues esto se realizó en ejercicio de las atribuciones de la Titular de la Delegación Regional como encargada de vigilar la organización y funcionamiento de esa dependencia²¹. Además, la autoridad acreditó administrativamente²² que el mobiliario que tenía asignado la quejosa no había sufrido movimiento alguno desde junio de dos mil dieciséis y que el espacio físico en el que se encontraba correspondía al área de cómputo, contrario a sus manifestaciones.

30. Por otro lado, la peticionaria señaló que la titular de la Delegación Regional intervino ilegalmente su teléfono celular al referir que en el material probatorio remitido al expediente en que se actúa, se encontraban impresiones de pantalla de conversaciones sostenidas con ésta. Arguye también que la servidora pública pretendió coartar su labor periodística, pues le solicitó aclarar información sobre una nota publicada en un medio de comunicación del que se ostenta como dueña.

31. Esta Comisión advierte en primer lugar que, de las conversaciones telefónicas de mérito, no se desprende que hayan sido sustraídas del teléfono de V1 pues es un hecho notorio y de conocimiento público²³ que el *emisor* de la conversación aparece del lado derecho de la pantalla dentro de la aplicación de mensajería WhatsApp, mientras que del lado izquierdo se visualiza al receptor, en el que se ubica la peticionaria.

32. En segundo lugar, de la narración de los hechos realizada por la propia quejosa, así como de los informes vertidos por la autoridad señalada como responsable, no se desprenden condiciones objetivas que permitan acreditar que esta última pretendió coartar, limitar o restringir las labores periodísticas a que hace referencia V1. Esto es así, pues la titular de la Delegación Regional se limitó a hacer del conocimiento de la peticionaria que la información publicada en el medio de comunicación en el que se ostenta como dueña y directora general, no era precisa, sin que se observe un lenguaje

²⁰ Escrito inicial de queja. Evidencia 10.6

²¹ *Supra nota* 59.

²² Evidencia 10.6.6.

²³ SCJN. **HECHOS NOTORIOS. CONCEPTOS GENERAL Y JURÍDICO**. Jurisprudencia común. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: Tomo XXIII, Junio de 2006, página: 963.

intimidante, amenazador o autoritario; no existe además alguna otra acción de la que se desprenda una probable coacción o imposición al respecto²⁴.

33. Por último, la quejosa refirió que la Unidad de Género de la SEV no realizó acción alguna ante la situación que se encontraba sufriendo como trabajadora de la Secretaría de Educación del Estado; sin embargo, no se encuentra acreditado que haya hecho del conocimiento de dicha área administrativa los hechos señalados en la presente queja, pues aun cuando relató que entregaría un escrito para dicha Unidad, no se tiene constancia de que esto haya sucedido²⁵.

34. Resulta importante señalar que este Organismo protector de derechos humanos no se pronunciará respecto de las situaciones políticas, familiares o personales, tanto de las autoridades señaladas como responsables, como de terceras personas y compañeros de trabajo a las que V1 hizo referencia dentro del expediente que se resuelve, ciñéndose la presente resolución a los hechos particulares que le conciernen a la quejosa.

35. Expuesto lo anterior, se procede a desarrollar el derecho humano que se considera vulnerado y el contexto en el que se desarrolló tal violación, así como las obligaciones concretas para reparar el daño.

Derecho a la Integridad Personal (En su modalidad psicológica)

36. 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

37. La Corte IDH 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 lesiones²⁶.

²⁴ La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado que, respecto al derecho a la libertad de pensamiento y de expresión que abarca la posibilidad de buscar, recibir y difundir ideas e informaciones de toda índole, así como también el de recibir y conocer las informaciones e ideas difundidas por los demás.

²⁵ Evidencia 10.5 Anexo y 10.16., en respuesta a la pregunta número dos.

²⁶ Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118

38. 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.

39. Ahora bien, como ha quedado establecido párrafos *supra*, el acoso laboral es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar o amedrentar, emocional o intelectualmente a una persona. Con ello se pretende excluirla de la organización o satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir²⁷.

40. En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado²⁸.

41. Al respecto, el Convenio 190 de la OIT para la Eliminación del Acoso y la Violencia en el Ámbito Laboral²⁹, define en su artículo primero inciso a) a la ‘*violencia y acoso*’ laboral como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

42. En el Estado de Veracruz, el artículo 8 fracción III inciso a) de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado³⁰, define a la *violencia* laboral como actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo

43. En el presente asunto, la señora V1 refirió que durante febrero de dos mil diecinueve solamente le fue solicitada la realización de una actividad directamente por la Titular de la Delegación

²⁷ *Supra nota* 46.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 108ª reunión CIT, 21 junio 2019. Aún y cuando éste no ha sido ratificado por el Estado Mexicano, es tomado como referencia conceptual y de comportamiento dentro de las páginas oficiales de las autoridades federales. Consultable en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/el-dia-25-de-cada-mes-es-dianaranja-nos-unimos-para-poner-fin-a-la-violencia-hacia-las-mujeres-225236>

³⁰ Si bien la legislación en cita contempla al acoso laboral como una de las formas de violencia de género, en el presente asunto, no existe evidencia alguna que permita concluir que el hostigamiento sufrido por la víctima tuvo origen en su condición de mujer, o que le afecte de forma desproporcionada.

Regional de la SEV en la Zona de Veracruz, Ver., quien recién había tomado posesión de su cargo en diciembre del año anterior. Desde ese momento hasta la fecha de interposición de su queja (octubre de dos mil diecinueve) no le fue asignado trabajo alguno.

44. Precisó además que, derivado de diversas notas informativas realizadas en virtud de una protesta llevada a cabo por miembros del sindicato de su centro de trabajo, la Delegada Regional la responsabilizó de haber convocado a los medios de prensa que cubrieron dicho evento frente a todos sus compañeros trabajadores sin antes haberle preguntado su versión de los hechos. ---

45. Por su parte, la SEV admitió³¹ que, después de haberle solicitado a la señora V1 conjuntara cierta información del área de Estadísticas de la Delegación, existió un *breve* espacio en el que no le fueron encomendadas actividades específicas, debido a que los Jefes de Oficina expresaron desconfianza y desacuerdo en recibir a la víctima en sus áreas por diversos motivos.-

46. Asimismo, la titular de la oficina regional informó que después de la protesta antes descrita, platicó con el personal de la Delegación para *aclarar y explicar que 'existía evidencia de que la compañera VI* había sido la responsable de citar a periodistas para que dieran cobertura al evento en cuestión.

47. De lo anterior puede observarse que las dos conductas antes escritas constituyen formas en las que se presenta el acoso laboral.

48. En efecto, la SCJN ha señalado que la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a un trabajador reúne los extremos que componen el hostigamiento laboral,³² pues excluye a la víctima de la organización, la invisibiliza y pretende reducir su valor o utilidad, ocasionando afectaciones emocionales e intelectuales en ésta³³.

³¹ Evidencia 10.6

³² SCJN. **ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.** Tesis aislada constitucional. Décima época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958.

³³ Si bien la autoridad pretendió sustentar la exclusión de actividades de la C. V1 en diversas situaciones presuntamente desplegadas por ésta, la falta de asignación de labores o el impedimento para que el personal realice aquellas que tiene encomendadas, no resulta un mecanismo idóneo para establecer responsabilidades de carácter administrativo, aunado a que la SEV no comprobó que esto fuera resultado de la instrumentación de algún procedimiento interno para tal efecto.

49. En el mismo sentido, la exposición y exhibición³⁴ de los superiores jerárquicos de diversas situaciones en público respecto de conductas desplegadas por la víctima, la opacan emocionalmente y atentan contra su dignidad, integridad física o psicológica³⁵.

50. En ese contexto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que existe la presunción de afectaciones morales de quienes sufren de acoso laboral, debido a la indubitable perturbación que nace del reclamo de una reparación por esos actos.³⁶

51. Esa presunción se encuentra demostrada en el presente caso con la valoración psicológica en materia laboral que le fuera practicada a la C. V1 dentro de la substanciación del presente expediente de queja³⁷. En ésta se concluyó que la víctima tiene afectaciones psicosomáticas que guardan relación con los hechos de violencia laboral referidos³⁸.

52. En tal virtud, esta Comisión Estatal de Derechos humanos puede concluir que personal de la Delegación Regional de la Secretaría de Educación de Veracruz cometió actos de acoso laboral en contra de V1 y violentó en consecuencia su derecho a la integridad personal, en su dimensión psíquica

Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos

53. 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.

54. En ese sentido, los artículos 24 y 26 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz 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 a sus 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.

³⁴ Cfr. Gobierno del Estado de México. **¿Qué es el hostigamiento laboral, acoso y hostigamiento sexual?** Folleto.CE.215/C/04513. Publicado en: https://www.ipomex.org.mx/recursos/ipo/files_ipo/2013/20/11/02bdacf4f3f1456bb8302f73c7bb03c6.pdf

³⁵ Esta CEDHV no dilucidará la responsabilidad de las conductas atribuidas por la Autoridad señalada como responsable hacia la C. V1 respecto de los hechos que originaron la acusación en público de la que fue víctima, en virtud de que ello resulta irrelevante pues, esa acción por sí misma (sin importar la causa o el objeto de la misma) cumple con los extremos de hostigamiento laboral, tal y como ha quedado establecido en el cuerpo de esta Recomendación.

³⁶ *Supra* nota 74.

³⁷ Evidencia 10.15

³⁸ La Valoración de mérito da cuenta de daños detectados en la víctima con relación a los hechos analizados en el apartado de Consideraciones Previas de la presente Recomendación. Al haberse resuelto que aquellos no constituyeron violaciones a sus derechos humanos, el daño causado por los mismos no resulta atribuible a la autoridad señalada como responsable.

55. Así, con base en el artículo 114 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, esta Comisión Estatal le reconoce a la C. VI la calidad de víctima. En tal virtud, con fundamento en los artículos 105 fracción II y 126 fracción VIII de la citada Ley, deberá inscribirse en el Registro Estatal de Víctimas para que tenga acceso a los beneficios de Ley que garanticen su derecho a la reparación integral por la violación de derechos humanos determinada en la presente Recomendación, en los siguientes términos:

Medidas de rehabilitación

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

57. De esta manera, de conformidad con los artículos 41, 42 y 61 fracciones I y II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la SEV deberá gestionar en favor de la víctima la atención psicológica que requiera en virtud de las afectaciones a su integridad personal responsabilidad de la autoridad. En caso de que las instituciones públicas que puedan brindar estos servicios no cuenten con los recursos humanos y materiales suficientes para su atención, se deberá recurrir a la prestación de servicios particulares o privados que deberán ser financiados por las autoridades responsables

Compensación

58. La compensación es reconocida como una medida compensatoria y se refiere a los perjuicios materiales sufridos, entre ellos, el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral de las víctimas. Ésta debe concederse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente invaluable que sean consecuencia de violaciones manifiestas de los derechos humanos.

59. A su vez, su monto depende del nexo causal con los hechos del caso sub examine , las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos; por lo cual la indemnización no puede implicar un enriquecimiento para la víctima o sus sucesores .

60. La indemnización debe tomar en cuenta los siguientes elementos: a) el daño físico o mental; b) la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales; c) los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; d) los perjuicios morales; y e) los

gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.

61. En congruencia con lo anterior, con fundamento en el artículo 63 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Secretaría de Educación de Veracruz deberá reparar las afectaciones causadas a la C. V1, incluyendo el daño psicológico y los gastos que compruebe haber realizado para la atención necesaria de éste (daño emergente) de acuerdo a lo determinado en la Valoración Psicológica en Materia de Violencia Laboral , por los actos violatorios a sus derechos humanos establecidos en la presente Recomendación .

62. De conformidad con el artículo 151 de la Ley en mención, si la Secretaría de Educación de Veracruz no pudiese hacer efectiva total o parcialmente la compensación que establezca la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, deberá justificar la razón y tomar las medidas suficientes para cobrar su valor o gestionar lo pertinente a fin de lograr que se concrete la reparación integral de la víctima. En caso contrario, se deberá estar a lo dispuesto en los numerales 25, 130 y 131 de la normativa citada, relativo a que las medidas de reparación podrán cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral del Estado de Veracruz.

Satisfacción

63. 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.

64. Así mismo, la instrucción de procedimientos sancionadores constituye una medida que permite a los servidores públicos tomar conciencia del alcance de sus actos cuando a través de ellos se lesionan los derechos de las personas. Ello impacta en el ejercicio de sus funciones y les permite desarrollarlas con perspectiva de derechos humanos, de acuerdo con los estándares legales nacionales e internacionales en la materia.

65. Por lo anterior, con base en el artículo 72 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la SEV deberá iniciar, integrar y resolver un procedimiento administrativo a efecto de establecer de manera individualizada, la responsabilidad administrativa de los servidores públicos que continúen al servicio de dicha institución, involucrados en las violaciones a derechos demostradas en este caso.

Garantías de no repetición

66. 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 de más medidas que comprende una reparación, se encuentran dirigidas, a la sociedad con el propósito de que no se repitan 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.

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

68. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 y 74, fracción IV, de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la SEV deberá capacitar y profesionalizar a los servidores públicos involucrados en la presente Recomendación en materia de derechos humanos, especialmente en lo relativo al derecho a la integridad personal, así como en aquellas conductas que constituyen acoso y/o hostigamiento laboral, de acuerdo con el contenido de esta Recomendación y demás instrumentos legales nacionales e internacionales en la materia.

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

VII. Recomendaciones específicas

70. 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, III, 6 fracciones I, II, IX, 7 fracción II, 12, 13, 14, 25 y demás aplicables de la Ley Número 483 de la CEDHV; 1, 5, 14, 15, 16, 23, 25, 59, 172, 173, 176 y demás relativos de nuestro Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente:

VIII. RECOMENDACIÓN N° 06/2021

SECRETARIO DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ P R E S E N T E

PRIMERA. Con fundamento en el artículo 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, deberá girar instrucciones a quien corresponda para que se cumpla con los siguientes puntos recomendatorios:

- a) Gestionar en favor de la C. V1 los servicios de atención psicológica especializada para el tratamiento de los daños psíquicos y emocionales ocasionados por las violaciones a su integridad personal acreditadas, en los términos precisados en la presente Recomendación.
- b) Otorgar una justa compensación a la C. V1 por las violaciones a sus derechos humanos, de acuerdo con las consideraciones realizadas en el apartado correspondiente sobre la reparación integral del daño.
- c) Instruir el inicio de una investigación interna, diligente, imparcial y exhaustiva con la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa individual de quienes incurrieron en las violaciones acreditadas.
- d) Implementar con inmediatez la capacitación de los servidores públicos involucrados en materia del derecho a la integridad personal, y en la erradicación de actos que constituyan acoso laboral, de acuerdo con el contenido de esta Recomendación y demás instrumentos legales nacionales e internacionales en la materia.
- e) Evitar cualquier acción u omisión que revictimice a la C. V1.

SEGUNDA. De conformidad con los artículos 4 fracción III de la Ley de esta CEDHV y 181 de su Reglamento Interno, dispone de un plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES**, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para manifestar si la acepta o no.

- a) En caso de aceptarla, dispone de **QUINCE DÍAS HÁBILES ADICIONALES** para hacer llegar a este Organismo las pruebas que corroboren su cumplimiento.
- b) De no recibir respuesta o no ser debidamente cumplida la presente 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 y artículo 4 fracción IV de la Ley número

483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz, deberá fundar, motivar y hacer pública tal negativa.

TERCERA. En este último supuesto, 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 negativa.

CUARTA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV, notifíquese a la C. V1 un extracto de la presente Recomendación.

QUINTA. Con fundamento en los artículos 83, 101 fracción III, 114 fracción IV y 126 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) Se incorpore a la C. V1 en el Registro Estatal de Víctimas, con la finalidad de que tenga acceso efectivo y oportuno a las medidas de ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia y reparación integral, de conformidad con los artículos 101, 105 fracción V, 114 fracción VI y 115 de la Ley en cita.
- b) En concordancia con el artículo 152 de la Ley local en la materia, se emita acuerdo mediante el cual establezca **la CUANTIFICACIÓN DE LA COMPENSACIÓN** que la Secretaría de Educación de Veracruz deberá **PAGAR** a la víctima con motivo de los daños generados a causa de la violación a sus derechos humanos demostradas en la presente, de conformidad con los criterios de la SCJN³⁹, en los términos establecidos en esta resolución.
- c) En caso de que la Secretaría de Educación de Veracruz justifique no estar en posibilidades de cubrir el monto que señale la Comisión Ejecutiva Estatal para la compensación de la víctima, deberán realizarse las acciones correspondientes para que éstas sean cubiertas por medio del Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral del Estado de Veracruz.

³⁹ SCJN. Amparo en Revisión 943/2016, Sentencia de 1 de febrero de 2017 de la Segunda Sala, p. 35



SEXTA. 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 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Dra. Namiko Matsumoto Benítez

Presidenta