



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

Expediente: CEDHV/1VG/DAV/0822/2019

Recomendación 069/2023

Caso: Discriminación en contra de una mujer por razón de su embarazo dentro del DIF Estatal.

Autoridades Responsables: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz

Víctima: V1

Derechos humanos violados: Derecho a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho a una vida libre de violencia.

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE	2
CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA	2
DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN	3
I. RELATORÍA DE LOS HECHOS	3
SITUACIÓN JURÍDICA	8
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS	8
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	9
V. HECHOS PROBADOS.....	9
VI. OBSERVACIONES.....	9
VII. DERECHOS VIOLADOS	12
DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN EN RELACIÓN CON EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	12
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO.....	23
IX. PRECEDENTES	27
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.....	27
RECOMENDACIÓN N° 069/2023	28

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a veintidós de septiembre de dos mil veintitrés, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (CEDHV) formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita en términos de lo establecido en los artículos 1 y 102 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; y 1, 5, 15, 16 y 177 de su Reglamento Interno, constituye la Recomendación 069/2023, que se dirige a la siguiente autoridad:
2. **SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE VERACRUZ (DIF)**, de conformidad con los artículos 2, 28, 30 y demás aplicables del Reglamento Interior del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz; y 126, fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3 fracción XIX, 9 fracción VII, 11 fracción VII, 67 y 68 fracciones I, III, V y VII; 69, 70, 71 y 72 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 13 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en la presente Recomendación se menciona la identidad de la víctima por no haber existido oposición de su parte. No obstante, los testigos recabados serán identificados como T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7 y T8.

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

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

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

5. El cinco de agosto del año dos mil diecinueve se recibió un escrito de queja signado por V1¹ señalando hechos que considera violatorios de derechos humanos y que atribuye a servidores públicos adscritos al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, manifestando lo siguiente:

“[...] El día 29 de marzo del presente año, aproximadamente a las 17:30 horas, la C. [...], Subdirectora de Apoyo Jurídico Institucional y el C. [...], en su carácter de Jefe del Departamento de control de Personal, ambos del DIF Estatal de Veracruz, se apersonaron en mi oficina en la planta alta de las Instalaciones del DIF Estatal, indicándome [...], que por instrucciones de la Directora General C. [...], a como diera lugar le firmara yo la renuncia a mi cargo como [...], que estaba autorizada a utilizar todos los medios necesarios para ello y que era mejor que yo no me metiera en problemas, lo cual entendí como una amenaza y me puse nerviosa ya que en ese momento me encontraba en embarazo el cual era de alto riesgo, las razones que me dio la Subdirectora eran que a la Directora General no le gustaba que yo estuviera embarazada porque en breve me iban a tener que seguir pagando sin trabajar con el pretexto del nacimiento de [NNA1] y que no le agradaba mi persona en general ni mis amistades dentro del DIF Estatal, por lo cual ya tenía otra persona amiga íntima de ella para ocupar el cargo. -----

Cabe destacar que la C. [...] y el C. [...] se mantuvieron en mi oficina hostigándome para obligarme a ir al área de Recursos Humanos a firmar mi renuncia, más tarde cuando salí a ver al Subdirector de Recursos Humanos ellos me iban siguiendo por todas las instalaciones del DIF Estatal manteniéndome acosada en todo momento, prácticamente me mantuvieron encerrada en mi propia oficina durante un lapso aproximado de más de una hora, hostigándome, amenazándome y queriendo convencerme para que firmara mi renuncia voluntaria y me desistiera de cualquier acción legal para reclamar mis derechos laborales, actualizando (sic) también en complicidad la C. [...], la C. [...] y el C. [...], en contra de mi persona y del producto que tenía en mi vientre en ese momento el cual también es sujeto de derecho. -----

Asimismo, quiero reiterar que la conducta desplegada por la C. [...] en mi contra, mientras fui trabajadora del DIF Estatal y mientras me encontraba en estado de gestación, en el momento de los hechos, reteniéndome en contra de mi voluntad y ejerciendo en mi contra violencia física y psicológica. -----

2. El 2 de diciembre del año 2018, tomé protesta como Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, la C. [...], de acuerdo al nombramiento que le otorgara el Gobernador del Estado Cuiciláhuac García Jiménez, desde ese momento la C. [...] se ostentó como [...] sin serlo, lo anterior puede actualizar las conductas delictivas previstas en el artículo 315 del Código Penal para el Estado de Veracruz, en concatenación con el artículo 50 de la Constitución Política del Estado de Veracruz, el artículo 7 de la Ley Orgánica del poder ejecutivo estatal y 29 del Reglamento Interior del Sistema para el Desarrollo de la Familia del Estado de Veracruz. -----

Lo anterior quiere decir que dicha servidora pública no cumple con los requisitos de ley para ser Directora General del DIF Estatal, conforme lo establecido en el artículo 50 de la de la Constitución Política del Estado de Veracruz, el artículo 7 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado y el artículo 29 del Reglamento Interior del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, que exponen lo siguiente: -----

¹ Fojas 2-8 del Expediente.



COMISION ESTATAL DE
DERECHOS HUMANOS
VERACRUZ

Constitución Política del Estado de Veracruz. -----

"...Artículo 50. El Poder ejecutivo, para el despacho de los asuntos de su competencia, tendrá las dependencias centralizadas y entidades paraestatales que señale la ley, con las atribuciones y organización que ésta determine. La ley establecerá las bases generales de creación de las entidades de la administración pública descentralizada y la intervención del Ejecutivo en su operación; así como las relaciones entre dichas entidades y el Ejecutivo o entre aquellos y los órganos de la administración pública centralizada. -----

Los titulares de las dependencias y entidades de la administración pública deberán ser veracruzanos y contar con título profesional expedido por autoridad o institución legalmente facultado para ello, y cumplir con los demás requisitos que establezca la ley. Los titulares de las dependencias y entidades de la administración pública podrán, con autorización escrita del ejecutivo, celebrar acuerdos y convenios en el ámbito de su competencia...".

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo Estatal. -----

"...Artículo 7. Para ser titular de cualesquiera de los dependencias o entidades de la Administración Pública del Estado se requiere: -----

I. Ser veracruzano, en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la Constitución Política del Estado; -----

II. Contar con título profesional expedido por autoridad o institución legalmente facultada para ello; -----

III. Tener un modo honesto de vivir; y -----

IV. No tener antecedentes penales por lo comisión de delitos realizados con dolo, exceptuando aquellos en los que se hayan concedido los beneficios de conmutación a suspensión condicional de la sanción...". -----

Reglamento Interior del Sistema para el Desarrollo Integral de la familia del Estado de Veracruz. -----

"... Artículo 29.- Al frente de la Dirección General habrá quien contará con ciudadanía mexicana por nacimiento, será mayor de 25 años, deberá contar con título profesional expedido por autoridad o institución legalmente facultada para ello y tener tres años de experiencia en materia administrativa y de asistencia social...". -----

3.- Consideraciones: -----

Como se desprende de lo antes expuesto me discriminaron por mi condición de mujer, de embarazada, por mi apariencia física o raza, costumbres y amistades, así como que pusieron en riesgo el derecho a la salud de [NNA1] en ese entonces aun no nacido y de la suscrita, así como que se viola el derecho de protección a la familia y mi derecho a tener un trabajo mientras sea lícito y la libertad para externar mis opiniones sin restricciones judiciales o administrativas, violando lo dispuesto por los artículos 1, 4, 5 y 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que determina: -----

"...Artículo 1.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. -----

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. – Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establece la ley. -----

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...". -----

Artículo 4.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. -----

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos. -----

... -----

Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades de servicio a la salud. -----

... -----

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. -----



Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativo, dictada en los términos que marque la ley...---

Artículo 6.- La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa... ----
En el mismo sentido se violentaron los artículos 1, 2, 3, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica, que determinan lo siguiente: -----

“...Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. -----

Artículo 2.- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición... -----

Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. -----

Artículo 5.- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. -----

Artículo 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. -----

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley. -----

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. -----

Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques. -----

Artículo 16. -----

1.

2. ...

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. -----

Artículo 18. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia. -----

Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de impresión. Artículo 20.1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. -----

4. Autoridades que estimo responsables: -----

1. La C. [...], en su carácter de Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Del Estado de Veracruz; -----

2. La C. [...], en su carácter de Subdirectora de Apoyo Jurídico Institucional del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz; -----

3. El C. [...], en su carácter de Jefe del Departamento de Administración de personal del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Del Estado de Veracruz; -----

4. El C. [...] en su carácter de Subdirector de Recursos Humanos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz; -----

4. Pruebas: -----

Documental pública. Consistente en la copia de credencial con fotografía para votar que me fuera expedida por el Instituto Nacional electoral con la cual me identifiqué. -----

Documental pública. Consistente en el nombramiento que me fuera entregado en por la C. [...] en su calidad de Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, designándome como [...] del DIF Estatal. -----

Documental pública. Consistente en el acta de entrega-recepción de fecha 08 de abril de 2019 (sic), a través de la cual hice entrega bajo protesta del encargado público que en su momento me fuera encomendado. -----

Documental pública vía informe. Consistente en el informe que se le solicitó al Subdirector de Recursos Humanos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, para que diga lo siguiente: -----

1. Cual fue la fecha de ingreso y egreso como trabajadora del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz; -----

2. *Cuál era su cargo que tenía la suscrita;* -----
 3. *Si tenía conocimiento de que me encontraba en embarazo de alto riesgo;* -----
 4. *Si la C. [...] es trabajadora del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Del Estado de Veracruz, que cargo tiene, desde cuándo y que proporcione copia de su nombramiento;* -----
 5. *Si el C. [...], es trabajador del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, que cargo tiene, desde cuándo y que proporcione copia de su nombramiento;*
 6. *Que diga quien ordenó despedirme y las causales de despido, razones o circunstancias que justifiquen el mismo;* -----
 7. *Que diga a partir de qué fecha me dio de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social;* -----
 8. *Que diga desde cuando la C. ..., es titular del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, enviando copia de su nombramiento, así como el título y cedula que le permiten ejercer el cargo que ostenta;* -----
- Documental privada. Consistente en la Nota Médica de Alta a mi nombre de fecha 12 de mayo de 2019, expedida por el Dr. Daniel García Herrera, en el Hospital General zona 11 "Lic. Ignacio García Téllez", Delegación Veracruz Norte del Instituto Mexicano del Seguro Social en el cual se demuestra que me encontraba embarazada y que era de alto riesgo pues se pronosticaba parte prematuro además de preclamsia [...]" [sic] -----*
- Anexos:** -----

5.1. Acta Circunstanciada de Entrega-Recepción de fecha cinco de abril del año dos mil diecinueve² en la que se asentó:

"[...] En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, siendo las 10:00 horas del día cinco de abril del de dos mil diecinueve, se reúnen en las oficinas de la Jefatura del Departamento de Compras ubicadas en carretera Xalapa-Coatepec Km 1.5. Col. Benito Juárez, C.P. 91070 la VI, quien deja de ocupar el cargo de Jefa de Departamento de Compras, y al C. [...], quien fue designada por parte de la Lic. [...], Directora General, mediante nombramiento de fecha primero de abril de dos mil diecinueve y con carácter de titular de la Jefatura de Departamento de Compras con el objeto de realizar la entrega recepción de los asuntos y recursos correspondientes al área administrativa bajo el mando, de conformidad con los dispuesto en la Ley número 336 para la entrega y Recepción del Poder Ejecutivo y la Administración Pública Municipal y lo dispuesto en los Lineamientos en Materia de entrega y Recepción del Poder ejecutivo, así como de la separación de cualquier servidor público en su empleo, cargo o comisión dentro de la Administración Pública Estatal y en el Manual para el Proceso de entrega y Recepción de la Administración Pública Estatal 2016-2018. -----

*[...] **Otros hechos:** El servidor público saliente manifiesta que pone a disposición para este acto su número de celular [...], en estricto apego a la ley número 316 de Protección de Datos personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, donde podrá ser notificado en los plazos legales establecidos en la ley número 336 para la Entrega y Recepción del Poder Ejecutivo y la Administración Pública Municipal, para cualquier información adicional, aviso de privacidad simplificado relativo al acta circunstanciada de entrega y recepción de la Jefatura del Departamento de Compras -----*

*VI, en carácter de servidor público saliente manifestó que el día 29 de marzo de 2019 alrededor de las 20:30 hrs, **[...] en su carácter de Subdirectora de apoyo Jurídico Institucional y el Lic[...], Jefe del Departamento de Control de Personal,** en el transcurso de la tarde estuvieron presentándose en mi oficina en varias ocasiones a lo que la Lic. [...] **me manifestó que firmara mi renuncia de manera voluntaria que me evitara problemas,** que pasara a la Subdirección de Recursos Humanos a firmar, siendo aproximadamente las 20:45 horas nuevamente fue a verme **para condicionarme la salida de las instalaciones** del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, a lo que en compañía del Lic. [...], se pusieron en la parte de afuera de mi área de trabajo para esperar que saliera y me dirigiera a las oficinas de la Subdirección de Recursos Humanos, a lo que a los pocos minutos salí de mi oficina y me dirigí a la oficina de la Subdirección de Recursos Humanos Materiales y Servicios Generales para tratar algunos temas de trabajo, y estas personas **me siguieron para ver donde iba, y escoltándome por el pasillo de estas instalaciones** y nuevamente me preguntaron que si ya podía dirigirme a firmar, ya que el Subdirector de Recursos Humanos ya se quería retirar y solo **me estaban esperando para firmar***

² Fojas 9-18 del Expediente.

y nuevamente me repitió que si no, no podía salir de las instalaciones y que se evitara problemas, a lo que terminé por ir a firmar, ya que estas personas me estaban siguiendo, por los pasillos de esta institución y temí por mi integridad ya que cuento con 7 meses de embarazo, y como en el mes de diciembre ya se presentó una situación en la que por medio del personal de seguridad impidieron el acceso a un servidor público, accedí a firmar la renuncia voluntaria. Al momento de la firma de la renuncia voluntaria estuvieron presentes para verificar que lo hiciera sin ninguna manifestación y así poder salir de las instalaciones la licenciada [...], el Licenciado [...] y el Licenciado [...], motivo por el cual firmo esta acta de entrega bajo protesta. Así mismo manifiesto que me presenté a laborar del 01 de abril al día 08 de abril del presente año, ya que en estos días me presenté a laborar de tiempo completo para preparar las carpetas de entrega a recepción ya que el día 29 de marzo me hicieron firmar mi renuncia y no contaba con este proceso realizado. -----

Declaraciones finales: La C. VI, manifiesta haber proporcionado todos los elementos necesarios para la formulación de la presente acta circunstanciada de entrega recepción, declarando que no fue omitido ningún asunto o aspecto relativo a su gestión. Así mismo manifiesta tener conocimiento de que el contenido del acta circunstanciada y de sus anexos será verificado dentro de los treinta días contados a partir de la fecha de entrega y recepción, por lo que podrá ser requerido para realizar las aclaraciones y proporcionar la información adicional que se requiera, aceptando que la presente entrega no lo exime de las responsabilidades en que hubiera incurrido con motivo del desempeño de su cargo y que pudieran llegarse a determinar con posterioridad.-----

Por su parte la C. [...] recibe, con las reservas de ley, de VI, todos los recursos y documentos que se precisan en el contenido de la presente acta y sus anexos, declarando tener conocimiento de que la verificación del contenido del acta podrá realizarla en un término no mayor de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de entrega recepción. Asimismo manifiesta conocer que en caso de detectar alguna irregularidad en relación con el contenido del acta respectiva o de los anexos y la documentación soporte de la misma durante el término señalado, deberá hacerlo del conocimiento del Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad correspondiente, para que se aclare por el servidor público saliente, o en su caso, se proceda de conformidad con lo establecido en las Disposiciones en materia de Responsabilidades de los Servidores Públicos, ya que de no hacerlo así se incurrirán responsabilidad en términos de dicha normatividad. -----

C. Reynaldo Hernández López, comunica a los servidores públicos, tanto al que entrega como al que recibe, la obligación que tienen de presentar ante la Contraloría General la Declaración de Situación Patrimonial, de conformidad con el artículo 25 y 26 de la Ley 366 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. -----

Se hace constar que la negativa de firmar la presente Acta no afecta el valor probatorio de la misma. -----

Cierre del acta: Previa lectura de la presente y no habiendo nada más que hacer constar, siendo las 15:40 horas del día ocho de abril de dos mil diecinueve, se da por concluida, firmando para constancia en todas sus fojas al margen y al calce los que en ella intervienen. -----

El original de los 83 documentos correspondientes a los 9 anexos que se mencionan en esta acta se firman todas sus fojas por quienes entregan y reciben, y quienes fungen como representantes, para su conservación en el archivo [...]” [sic] -----

5.2. Escrito recibido por la Subdirección de Recursos Humanos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz el veintinueve de marzo del año dos mil diecinueve, signado por V1³, señalando:

“[...] me permito comunicar a usted que, a partir del 31 de marzo de 2019, por así convenir a mis intereses, en forma voluntaria, libre y espontánea presento a usted mi **RENUNCIA** con carácter de irrevocable, al cargo que venía desempeñando como [...] con número de personal 16357 y R.F.C. [...] lo anterior en término del artículo 36, fracción I de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. -----

Así mismo, hago constar que me encuentro al corriente en el pago de todas y cada una de las prestaciones laborales a las que tuve derecho, tales como salarios ordinarios y extraordinarios, horas extras y séptimos días cuando los hubo, entre otros, mencionados de manera enunciativa más no limitativa; por lo que no me reservo acción ni derecho alguno en contra del Organismo Público Descentralizado denominado Sistema para el

³ Foja 24 del Expediente.

Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, ya sea de carácter laboral, civil, mercantil, administrativo, penal o de cualquier otra índole [...] [sic] -----

SITUACIÓN JURÍDICA

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

6. La competencia de esta Comisión se fundamenta en los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3 y 4 fracciones I y III de la Ley de la CEDHV; y 1, 5, 14, 16, 25, 176 y 177 de su Reglamento Interno.

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

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

8.1. En razón de la **materia** *–ratione materiae–*, por tratarse de actos y/u omisiones de naturaleza formal y materialmente administrativa que podrían configurar violaciones al derecho a la igualdad y la no discriminación en relación con el derecho a una vida libre de violencia (ver apartado VIII. CONSIDERACIONES PREVIAS).

8.2. En razón de la **persona** *–ratione personae–*, toda vez que las conductas son atribuibles a personal del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz; es decir, una autoridad de carácter estatal.

8.3. En razón del **lugar** *–ratione loci–*, ya que los hechos ocurrieron en Xalapa, Veracruz, es decir, dentro del territorio del Estado de Veracruz.

8.4. En razón del **tiempo** *–ratione temporis–*, en virtud de que el hecho que señala aconteció el veintinueve de marzo del año dos mil diecinueve, solicitando la intervención de esta Comisión el cinco de agosto siguiente; es decir, dentro del plazo de un año establecido por el artículo 121 del Reglamento Interno.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

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

9.1. Establecer si personal del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz discriminó a V1 en razón de su estado de gravidez.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

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

10.1. Se recibió la queja de V1.

10.2. Se solicitaron informes al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz.

10.3. Se acudió al centro de trabajo para recabar el dicho de quienes laboran ahí.

V. HECHOS PROBADOS

11. Del acervo que corre agregado en el expediente que se resuelve, se desprende como probado el siguiente hecho:

- Personal del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz discriminó a V1 con motivo de su embarazo.

VI. OBSERVACIONES

12. 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 ésta y los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte. La fuerza



vinculante de la jurisprudencia interamericana se desprende de un mandato constitucional, pues el principio *pro persona* obliga a resolver cada caso atendiendo a la interpretación más favorable⁴.

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

14. Bajo esta lógica, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos verificará si las acciones imputadas al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz comprometen la responsabilidad institucional del Estado⁵ a la luz de los estándares interamericanos y constitucionales en la materia.

15. Es importante señalar que el propósito de los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual, penal o administrativa de los servidores públicos, como sucede en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial⁶; mientras que en materia administrativa es facultad de los Órganos Internos de Control, tal y como lo establece la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.-

16. En tal virtud, el estándar probatorio que rige al procedimiento de queja es distinto al que opera en los procesos material y formalmente jurisdiccionales. Por ello, no es necesario que se pruebe la responsabilidad del Estado más allá de toda duda razonable, ni que se identifique individualmente a los agentes a quienes se atribuyen los hechos violatorios, sino que es suficiente demostrar que se han verificado acciones u omisiones que hayan permitido la perpetración de esas violaciones o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida⁷.

⁴ Cfr. *Contradicción de tesis 293/2011*, publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁵ 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.

⁶ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

⁷ Cfr. Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la CrIDH, 20 de marzo de 2013., párr. 90; SCJN. Incidente de inexecución 493/2001, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002

CONSIDERACIONES PREVIAS

Competencia de la CEDHV en cuestiones de naturaleza laboral

17. En virtud de que los hechos señalados por V1 como violatorios de sus derechos humanos sucedieron en su lugar de trabajo, resulta necesario detallar los límites de la competencia de esta Comisión de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de su Reglamento Interno.

18. El citado reglamento dispone que esta CEDHV no tiene competencia para conocer conflictos suscitados entre trabajadores y patrones derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellos.

19. Sin embargo, es necesario realizar una distinción entre hechos derivados de relaciones de trabajo en las que se reclaman prestaciones laborales —cuya competencia recae en los tribunales correspondientes— y otros que, como en el caso que nos ocupa, pueden constituir violaciones a los derechos humanos *dentro del ámbito o contexto laboral*.

20. Lo anterior debe ser considerado por los órganos protectores de derechos humanos para distinguir de mejor manera entre los casos en los que se deberá asumir su competencia y en los cuales se encuentra impedida justificadamente.

21. Además, si en los hechos del caso a analizar se reclaman actos de violencia contra una mujer, deben indagarse a la luz de la obligación del Estado de prevenir, sancionar e investigar este tipo de hechos, tal y como lo estipulan los apartados *a)* y *b)* del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

22. El Poder Judicial de la Federación⁸ ha establecido que es obligación de la Autoridad adoptar medidas adecuadas a fin de evitar prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, sobre todo cuando ésta se encuentra embarazada y aún después del parto, lo que en algunos casos implica la necesidad de un trato diferenciado a su favor.

23. Así, puede establecerse que en el caso que nos ocupa la competencia de esta Comisión radica en analizar si existió un trato discriminatorio a la víctima en razón de su sexo y embarazo —lo que sucedió dentro de su ambiente de trabajo—, y no en analizar la procedencia o legalidad de

⁸ Cfr. PJF. *TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL PERIODO DE LACTANCIA CONLLEVA EL PAGO DE SALARIOS REPARATORIOS INDEMNIZATORIOS ASIMILADOS A LOS QUE DEJÓ DE PERCIBIR*. Tribunales Colegiados de Circuito, Materia Constitucional, Laboral. Undécima Época. IUS: 2023124; Providencias cautelares solicitadas en un juicio laboral con motivo del embarazo. Con el alumbramiento no cesan los efectos de su negativa, por lo que no se actualiza la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XXII, de la Ley de Amparo. Tribunales Colegiados de Circuito, Materia Común, Laboral. Décima Época. IUS: 2022751

prestaciones y relaciones laborales de la víctima como trabajadora del Estado, para lo cual, tiene competencia el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

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

VII. DERECHOS VIOLADOS

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN EN RELACIÓN CON EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

25. El derecho a la igualdad y a la no discriminación se desprende directamente de la unidad de la naturaleza del ser humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona. Frente a ésta, es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, de forma inversa, por considerarlo inferior tenga un trato diferenciado o de cualquier forma lo excluya del goce de sus derechos⁹.

26. La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad (artículo 1) y tienen todos los derechos y libertades proclamados en aquella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (artículo 2). Además, este instrumento especifica que todas las personas son iguales y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja la Declaración.

27. En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce (artículo 1.1) la igualdad de todas las personas, y señala que los Estados tienen el deber de garantizar que aquéllas bajo su jurisdicción gocen de sus derechos en *pro* de la igualdad.

28. En México, el artículo 1 de la CPEUM prevé el deber del Estado de respetar los derechos humanos reconocidos en ésta y en los instrumentos internacionales de los que se es parte. Esto incluye la obligación de todas las autoridades de promover, proteger, respetar y garantizar estos derechos.

⁹ Cfr. CrIDH. Caso Duque Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de febrero de 2016, párrafo. 93.



29. La discriminación abarca toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga como resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

30. En la etapa actual de la evolución del derecho internacional, la prohibición de la discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*. Esto significa que no admite ni la exclusión ni la alteración de su contenido, de tal modo que cualquier acto que sea contrario a la protección del derecho a la igualdad será declarado nulo. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea todo el ordenamiento legal.

31. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de combatir prácticas de esta naturaleza, estableciendo normas y medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad de todas las personas. En efecto, el artículo 4 de la CPEUM establece categóricamente que la mujer y el hombre son iguales.

32. Consecuentemente, todo ser humano debe disfrutar de sus derechos sin discriminación por ningún motivo, incluido el sexo y género. El primero abarca el conjunto de características físicas, *biológicas*, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer; y el segundo como la preconcepción de atributos, conductas o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres¹⁰.

33. En este sentido, la discriminación en razón de sexo y género se configura cuando las autoridades otorgan un trato diferenciado a una persona, sin una base objetiva o razonable, a partir de sus características sexuales o identidad de género.

34. La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés como CEDAW) dispone que la discriminación contra la mujer denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1).

35. En México, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en la fracción III de su artículo 5 que la discriminación contra la mujer se actualiza ante cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la mujer. De forma análoga, el artículo 7 de la

¹⁰ Cfr. Corte IDH. Caso *López Soto y otros Vs. Venezuela*. Sentencia de 26 de septiembre de 2018, párrafo 235



Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece que la igualdad implica la eliminación de toda forma de discriminación directa o indirecta que se genere por pertenecer a cualquier sexo o por estereotipos de género.

36. La discriminación por razones de sexo está reconocida además como una *categoría sospechosa*¹¹ en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y a nivel local en el artículo 3 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz (LPEDEV).

37. El numeral 5 de la LPEDEV impone a las autoridades estatales y municipales la obligación de (fracción I) generar condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; (fracción II) eliminar los obstáculos que limiten a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y que le impidan su desarrollo; y (fracción III) adoptar las medidas necesarias, tanto por separado como de manera coordinada para garantizar la efectiva participación de las personas en la vida política, económica, social y cultural en el Estado.

38. La discriminación hacia la mujer se da particularmente en las relaciones de trabajo. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) especifica en el Convenio No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación¹², que cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, comprende una forma de discriminación laboral (artículo 1).

39. La Norma Mexicana¹³ NMX-R-025-SCFI-2015 relativa a la Igualdad Laboral y no Discriminación define la discriminación laboral como aquellas condiciones que impliquen una diferenciación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

40. De acuerdo con el Poder Judicial de la Federación, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos diferenciados que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el *embarazo* es un elemento o factor

¹¹ SCJN. *CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO*. Pleno. Jurisprudencia P./J. 10/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, página 8.

¹² DOF (3 de enero de 1961, Edición Matutina). Vigente en México mediante el Decreto que aprueba el Convenio número 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (25 de junio de 1958, Ginebra, Suiza).

¹³ Si bien las Normas Mexicanas (NMX) son de aplicación voluntaria –a diferencia de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) que son obligatorias–, sirven de orientación al ser elaboradas por un organismo nacional de normalización, o la Secretaría de Economía.

diferencial que incide sobre el sexo de la mujer y que no puede acarrear, conforme a la prohibición *ius cogens* de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a ésta¹⁴.

41. En ese contexto, con el objeto de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, la CEDAW establece que los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y deberán prestar especial protección a la mujer durante su estado de gravidez (artículo 11).

42. Ahora bien, aunque no toda diferencia de trato constituye un acto de discriminación, cuando el Estado decide implementar un trato diferenciado, basado en una categoría prohibida por el derecho convencional y constitucional (como el sexo de las personas), debe demostrar a través de una argumentación exhaustiva¹⁵ que dicha distinción es una exigencia constitucional o, por lo menos, es constitucionalmente admisible¹⁶.

43. Existen ciertas desigualdades que legítimamente pueden traducirse en diferencias en el tratamiento jurídico; no obstante, las mismas no siempre violan derechos humanos, sino que pueden usarse para realizar o proteger a quienes aparezcan como jurídicamente débiles¹⁷.

44. Sobre esto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) señala dos concepciones del derecho a la igualdad y no discriminación. La primera, de naturaleza negativa, relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias; y la segunda positiva se refiere a la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados¹⁸.

45. En esta tesitura, el embarazo o la posibilidad de un futuro embarazo de las mujeres constituye una de las manifestaciones más frecuentes de la discriminación hacia éstas en el mundo laboral. Por ello, la construcción y el fortalecimiento de marcos legales que brinden protección a las trabajadoras embarazadas, así como el desarrollo de mecanismos que garanticen el cumplimiento de estas

¹⁴ PJF. *DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER*. Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Tesis: XI.Io.A.T.4 CS (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, página 3311.

¹⁵ Cfr. Corte IDH. Caso González Lluy Vs. Ecuador. Sentencia de 1 de septiembre de 2015, párrafo 258.

¹⁶ Cfr. Corte IDH. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de enero de 2009, p. 56. Y SCJN. Acción de Inconstitucionalidad 8/2014, Sentencia del Pleno de fecha 11 de agosto de 2015

¹⁷ Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4 párrafo 56.

¹⁸ Corte IDH. Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párrafo 267.

disposiciones legales son fundamentales en aras de promover la participación laboral de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres¹⁹.-

V1 fue víctima de discriminación en razón de su embarazo

46. V1 se desempeñaba como [...] en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz (DIF), desde el primero de diciembre del año dos mil dieciocho. El veintinueve de marzo del siguiente año, V1 señaló que la Subdirectora de Apoyo Jurídico Institucional, en compañía del Jefe del Departamento de Administración de Personal, le indicaron que, *por instrucciones de la Directora General*, debía firmar su renuncia *pues no le gustaba que estuviera embarazada* ya que *le iban a seguir pagando sin trabajar con el pretexto del nacimiento de su hijo*; por lo que *era mejor que no se metiera en problemas*.

47. La víctima relató que fue obligada a acudir al área de Recursos Humanos y entregar su renuncia y, para cerciorarse de ello, la Subdirectora y el Jefe del Departamento en cita estuvieron siguiéndola por las oficinas del DIF. V1 indicó sentirse acosada e intimidada, viéndose presionada para firmar y entregar la renuncia que le habían proporcionado.

48. En concordancia con lo anterior, en el Acta de Entrega y Recepción²⁰ levantada al dejar su puesto de trabajo, se asentó el dicho de la víctima respecto de que fue obligada a firmar su renuncia, sintiéndose hostigada, intimidada y amenazada, temiendo por su integridad. Además, en dicho documento, quedó plasmado que V1 contaba con siete meses de gestación.

49. La entonces Directora General del DIF afirmó desconocer que V1 se encontraba embarazada, y negó haber solicitado su renuncia, aseverando que fue *voluntaria*, por lo que desconocían los motivos que la orillaron a dejar de laborar en esas oficinas. En el mismo sentido se pronunciaron el Subdirector de Recursos Humanos²¹, el Jefe del Departamento de Administración de Personal²² y la Subdirectora de Apoyo Jurídico Institucional²³, quienes señalaron que no obraba ningún documento en el expediente laboral de V1 en el que diera constancia de su embarazo.

50. Incluso, esa autoridad informó²⁴ que, al momento de ingresar al DIF, V1 entregó un certificado médico en el que se avalaba su estado de salud, sin que en éste se asentara el embarazo referido.

¹⁹ OIT. "No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad", disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220030.pdf

²⁰ Párrafo 5.1. La cual fue firmada por la víctima, dos testigos, una persona del Órgano Interno de Control y la persona que recibe C. Danelli Hernández Thomas.

²¹ Evidencia 11.1.

²² Evidencia 11.2.

²³ Evidencia 11.4.

²⁴ Evidencia 11.2.



51. Por su parte, la Subdirectora de Apoyo Jurídico Institucional²⁵ manifestó que en ningún momento se amenazó o intimidó a V1, y precisó que su participación únicamente consistió en presenciar la entrega de su renuncia, verificar que sus derechos humanos no fueran violados y dar testimonio de ello.

52. Respecto del proceso de Entrega-Recepción, el Subdirector de Recursos Humanos²⁶ mencionó que éste se hizo cinco días posteriores a la *renuncia* de V1, por lo que pidió al Jefe del Departamento de Administración de Personal que la víctima no fuera dada de baja en su seguridad social hasta en tanto no culminara la relación laboral y se hiciera entrega de todos los bienes y documentos. Sin embargo, afirmó que por *error* omitió dar aviso del término de la entrega, por lo que, hasta el veintiuno de agosto del año dos mil diecinueve, V1 seguía activa ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, aun sin ser trabajadora del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz. En los informes rendidos por la autoridad, se señaló que tal omisión *pudo haber sido aprovechada* por V1 para tratar su embarazo, pues implicaba que siguiera teniendo derecho al servicio médico. -

53. Con el objeto de investigar exhaustivamente los hechos señalados por la víctima, este Organismo intentó recabar testimonios de las personas que laboraban en dichas oficinas; sin embargo, la autoridad negó el ingreso al personal de esta Comisión y solicitó que la diligencia fuera requerida anticipadamente mediante oficio²⁷.

54. Posteriormente, se brindó acceso al personal de esta CEDHV y se recabó el testimonio de ocho personas. Siete coincidieron en manifestar que el embarazo de V1 era evidente a simple vista y que tuvieron conocimiento —de diversas formas— de que V1 fue *despedida* en virtud de su estado gestacional.

55. Al respecto, T1 afirmó saber que V1 *no podría seguir trabajando porque estaba embarazada*; por su parte, T3 mencionó que su estado gestacional *era evidente*, incluso T7 señaló que *aparentaba aproximadamente seis meses de embarazo*. Cuestiones similares sobre la notoriedad de su embarazo externaron T4 y T6. T5 manifestó haberla observando llorar al momento de su entrega y recepción; así como T8 externó haber tenido conocimiento de que V1 había sido acosada.

²⁵ Evidencia 11.4.

²⁶ Evidencia 11.1.

²⁷ Evidencia 11.6.



56. Por último, T2 indicó que, dos semanas antes de la entrega y recepción (de fecha cinco de abril del año dos mil diecinueve), por medio del área de Recursos Humanos de ese DIF, se le notificó que el puesto que venía desempeñando la víctima se encontraba vacante.

57. De lo anterior se observa que, si bien la autoridad señaló que desconocían que la víctima se encontraba embarazada, siete de las ocho personas entrevistadas precisaron que esto era evidente, además la aportación de elementos probatorios no descansa en la parte que afirma una vulneración sino en la autoridad.

58. Por tanto, la argumentación de personal del DIF respecto del desconocimiento de la condición de embarazo de V1 no hace sino confirmar la versión de los hechos ofrecida, debido a que no corresponde a la víctima demostrar la existencia de tales actos, sino que es la autoridad la que debe acreditar que su actuación se realizó en observancia de los derechos humanos. -

59. Ahora bien, es preocupante para esta CEDHV que el personal del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz precisara que desconocía *los motivos* por los cuales la víctima presentó su renuncia el veintinueve de marzo del año dos mil diecinueve, cuando ésta negó categóricamente que la misma fuera *voluntaria*, lo que además hizo constar en el Acta de Entrega-Recepción. Además, se reitera que uno de los testimonios recabados por este Organismo señaló que dos semanas antes de que V1²⁸ desocupara su puesto, el área de Recursos Humanos le notificó que habría una vacante para la [...] que ocupaba la víctima.

60. En el mismo tenor, tres testigos afirmaron haber visto a V1 llorando el día veintinueve de marzo del año dos mil diecinueve (fecha en que la autoridad afirma que entregó su renuncia *voluntaria*), y uno más precisó que, después de haberse realizado una junta de trabajo con mandos medios y la Directora del DIF, vio a V1 salir sollozando y le comentó que la acababan de despedir por encontrarse embarazada.

61. Sobre el tema, la SCJN²⁹ ha establecido que resulta inverosímil que la mujer prescindiera de su empleo encontrándose embarazada, pues en esta etapa se generan diversos gastos y es necesario el acceso a la atención médica; por lo que hechos como el que nos ocupa deben juzgarse con perspectiva de género, exigiendo una mayor protección de la autoridad y con ello eliminar las barreras que colocan a la mujer en una situación de desventaja. Lo anterior implica reconocer la realidad socio-

²⁸ De fecha cinco de abril del año dos mil diecinueve. Párrafo 5.1.

²⁹ TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA. Segunda Sala, Décima Época, Materia Laboral. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página 998



cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja.

62. No debe pasar desapercibido que el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz fue conocedor de las manifestaciones de V1 sobre la coacción para presentar su renuncia desde el cinco de abril del año dos mil diecinueve, pues quedaron plasmadas en el Acta Circunstanciada de Entrega-Recepción³⁰, y en esta misma se asentó que se encontraba embarazada y que temía por su integridad, sin que esa autoridad actuara al respecto, negando los hechos.

63. Lo anterior resulta contrario a lo establecido en la fracción XVI del artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia³¹, pues debió haber realizado acciones afirmativas³² a través de las cuales se protegiera a la víctima al encontrarse embarazada.

64. Debe recordarse que una de las formas de discriminación a la que las mujeres se enfrentan es el despido por embarazo. Se trata de una conducta ilegal que afecta directamente a las mujeres y perjudica indirectamente a cientos de hogares, tanto en su ingreso como en la posibilidad de construir equilibrio de presencia y cuidados entre sus integrantes³³.

65. De lo anterior, puede establecerse objetiva y razonablemente que personal del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz discriminó a la víctima con base en su embarazo; es decir, V1 fue víctima de un trato diferenciado motivado por su condición de mujer en estado de gestación, siendo obligada a signar un documento contra su voluntad —en perjuicio además de sus derechos como trabajadora—, generándole sufrimientos y aflicciones como miedo, humillación, degradación, y la inculcación de sentimientos de inferioridad, inseguridad, frustración e impotencia (daño moral).

³⁰ Párrafo 5.1.

³¹ ARTÍCULO 5.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por: ... XVI. Debida diligencia: La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora.

³² CONAPRED. Acciones afirmativas. “[...] Las acciones afirmativas toman en cuenta las características de las personas o grupos que han recibido un trato desigual para favorecerlas en los mecanismos de distribución de bienes escasos con el fin de generar situaciones que permitan el desarrollo de condiciones igualitarias y, en este sentido, están cimentadas en el terreno de la igualdad y la justicia [...]” [sic]

³³ CNDH. Recomendación 62/2020.

66. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que los actos de hostigamiento o violencia laboral (como la discriminación en el trabajo) tienen por objeto intimidar y consumir emocionalmente a la víctima, lo que indudablemente genera un daño a quien los recibe³⁴.

67. En efecto, el DIF no logró comprobar que V1 hubiera terminado voluntariamente la relación laboral mediante el escrito entregado el veintinueve de marzo del año dos mil diecinueve; contrario a ello, el dicho de V1 respecto de que fue coaccionada para firmarlo en virtud de su condición de mujer embarazada fue acreditado con los testimonios de las personas entrevistadas (trabajadores de la autoridad señalada como responsable), y se logró comprobar que era de conocimiento público que V1 fue *despedida* por motivo de encontrarse embarazada³⁵.

68. Es así como, el trato y omisiones por parte del DIF atentaron contra la dignidad de V1, quien al sentirse amenazada, humillada y orillada a firmar su renuncia, cayó en llanto, lo cual fue percibido por demás trabajadores de ahí, observando cómo se encontró desconcertada ante la decisión tomada por sus superiores. Incluso, uno de los entrevistados refirió que tuvo que ser acompañada por un familiar.

Alcances del derecho a una vida libre de violencia

69. El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Éste se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos internacionales³⁶ relativos a la erradicación de la violencia y discriminación, y se basa en la igualdad, la *no discriminación*, la vida y la integridad personal³⁷.

70. En este sentido, la discriminación por razón de sexo contra las mujeres puede definirse como una diferenciación dirigida contra la mujer por el hecho de serlo que le afecta en forma desproporcionada, inhibiendo gravemente su capacidad de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre³⁸. Esto perpetúa la posición subordinada de la mujer y sus papeles estereotipados³⁹, conllevando la adopción de diversas formas de violencia (psicológica, física, sexual,

³⁴ 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

³⁵ Esta Comisión reitera que, la materia de la presente resolución se circunscribe a especificar que la víctima sufrió un trato discriminatorio en razón de su condición de mujer embarazada y no respecto a la legalidad o ilegalidad de la terminación de su relación laboral y las consecuencias jurídicas de ésta (prestaciones laborales) lo que es competencia de las autoridades laborales correspondientes.

³⁶ Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.

³⁷ Cfr. *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, 2019*: Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 14 de noviembre de 2019 / Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párr. 1, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>.

³⁸ Cfr. CEDAW. Recomendación General 19, párr. 1; Recomendación General 35, párr.1, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>; Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014, párr. 207.

³⁹ Recomendación General 35, párr. 10. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.



patrimonial, económica, obstétrica o cualquier otra que lesione la dignidad) y manifestarse en distintos ámbitos (familiar, laboral, profesional, escolar, institucional o político)⁴⁰.

71. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención *Belém Do Pará*) señala que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 1). Se especifica además que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (artículo 6) y que los Estados deberán adoptar medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer especialmente cuando está embarazada (artículo 9).

72. Sobre esto, el artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece los diferentes tipos de violencia y el similar 8 señala las modalidades en que éstas se pueden presentar. Uno de estos tipos es en razón de sexo, lo cual se configura con acciones u omisiones que causen a las mujeres un sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o, incluso, la muerte. Lo anterior se traduce en amenazas, agravios, lesiones y daños que pueden asociarse con subordinación (modalidades).

73. En el ámbito laboral, cuando una persona jerárquicamente superior –o cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las víctimas– realiza actos u omisiones ejerciendo abuso de poder, se genera una amenaza por parte de ésta hacia su subordinado, acarreado consecuencias negativas en su trabajo.

74. En efecto, la legislación local de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia define la *violencia laboral* en su artículo 8 fracción III inciso a) como todo acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, especificando que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

75. Aunado a lo anterior, el marco normativo de referencia precisa que ésta será *institucional* cuando dichos actos u omisiones sean realizados por servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y

⁴⁰ V. Corte IDH. *Campo Algodonero vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205; Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 350; Caso I.V. Vs. Bolivia. Interpretación de la Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de mayo de 2017. Serie C No. 336; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216; Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215.



culturales basadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar e impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres (artículo 8 fracción V).

76. En el caso que nos ocupa, V1 señaló que fue presionada para firmar su renuncia *voluntaria* como [...] en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, aun cuando se encontraba cursando un embarazo⁴¹. La víctima incluso refirió sentir temor al ser coaccionada para signarla, puesto que personal del lugar le indicó que *era mejor que no se metiera en problemas*.

77. Como se señaló en párrafos *supra*, personas que trabajan en el lugar afirmaron conocer del embarazo de la víctima, cuestión que la autoridad negó; incluso, un testigo señaló que V1 *aparentaba tener aproximadamente seis meses de embarazo*⁴². Además, otro testigo precisó que tuvo conocimiento de que el puesto que ocupaba V1 estaría vacante dos semanas antes de que realizara su entrega (esto es, aproximadamente siete días antes de que le fuera requerida su renuncia).

78. Bajo esas circunstancias, es posible acreditar que V1 fue víctima de violencia laboral institucional por parte del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz, al exigirle en contra de su voluntad firmar un documento en el que supuestamente ella daba por terminada su relación laboral de forma *voluntaria*. Contrario a ello, su estado de gestación, -como ha quedado establecido de acuerdo con el Poder Judicial de la Federación (*supra* nota 49)- exigía a las autoridades maximizar la protección y disfrute de los derechos de V1 como mujer embarazada trabajadora del Estado, como lo establece la Convención *Belém do Pará* en su artículo 9 al referir que las autoridades deberán tener especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer cuando está embarazada, lo que en el presente caso no aconteció.

79. Además, resulta preocupante para este Organismo que tanto el Subdirector de Recursos Humanos⁴³, el Jefe del Departamento de Administración de Personal⁴⁴ y la Directora General⁴⁵ del DIF señalaron sentirse agraviados por los hechos manifestados por V1, *reservándose las acciones que conforme a derechos correspondan* al considerar estar siendo *molestados sin motivo*; pretendiendo claramente inhibir que la víctima ejerciera su derecho de externar los sucesos para que fueran investigados y se delimitaran las responsabilidades correspondientes.-

⁴¹ Párrafo 5

⁴² Evidencia 11.9. Séptima Acta.

⁴³ Evidencia 11.1.

⁴⁴ Evidencia 11.2.

⁴⁵ Evidencia 11.3.



80. Lo anterior configura actos contrarios al derecho a una vida libre de violencia de V1, de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, pues su superior jerárquico realizó acciones sin sustento alguno, las cuales se tradujeron en el término de la relación laboral.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

81. A toda violación de derechos humanos le sigue, necesariamente, el deber de reparar. Éste ha sido el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el inicio de sus funciones contenciosas, y prevalece hasta el día de hoy en su jurisprudencia más reciente. El orden jurídico mexicano ha hecho suya esta norma del derecho internacional. En efecto, el tercer párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que: *“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”*.

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

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

84. Por lo que, 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 V1 la calidad de víctima. En tal virtud, con fundamento en el artículo 105 fracción II 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 las violaciones a sus derechos humanos determinadas en la presente Recomendación, en los siguientes términos:

Rehabilitación

85. Las medidas de rehabilitación consisten en otorgar atención médica y psicológica, asesoramiento jurídico y servicios sociales en beneficio de las víctimas, y buscan reparar lo que concierne a las afectaciones físicas y psíquicas, de acuerdo con la fracción I del artículo 61 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. En ese sentido, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz deberá gestionar, de ser necesario, la atención psicológica en favor de la víctima para el tratamiento de las afectaciones que puedan surgir con motivo de los daños señalados por la violación a sus derechos humanos y acreditadas en la presente Recomendación.

Compensación

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

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

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

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



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

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

91. En razón de lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz debe pagar una compensación a V1 con motivo del daño sufrido y como consecuencia de la violación a sus derechos humanos.

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

Satisfacción

93. Las medidas de satisfacción hacen parte de las dimensiones individual y colectiva de las reparaciones. De acuerdo con el artículo 72 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, éstas consisten, entre otras, en la revelación pública de la verdad; una declaración que restablezca los derechos de las víctimas; una disculpa de las autoridades responsables; aplicación de sanciones individuales; y actos conmemorativos en honor de las víctimas.

94. Asimismo, 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.

95. Esta Comisión advierte que los hechos violatorios de derechos humanos acreditados en la presente Recomendación deben ser investigados para determinar en sede administrativa interna el alcance de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz.



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

97. No obstante lo anterior, el artículo 91 de la citada Ley General señala que la investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas podrá iniciar *de oficio*, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de autoridades competentes, en su caso, de auditores externos. Al respecto, es importante señalar que el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz tenía conocimiento de los hechos desde abril del año dos mil diecinueve (por así quedar plasmado en el Acta de Entrega-Recepción de V1).

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

99. De la misma manera, al ser las medidas de reparación enunciativas y no limitativas, de conformidad con el artículo 72 de la citada Ley, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Veracruz deberá ofrecer a V1 una disculpa *privada* (en razón de que los hechos se suscitaron en el ámbito laboral entre las partes involucradas), y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral. A través de este acto, se buscará restablecer el honor y la dignidad de la víctima.

Garantías de no repetición

100. Las garantías de no repetición son consideradas tanto una de las formas de reparación a las víctimas como uno de los principios generales de responsabilidad internacional de los Estados. Dichas garantías, a diferencia de las demás medidas que comprende una reparación, se encuentran dirigidas a la sociedad con el propósito de que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así



como para eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva a los derechos humanos, y comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

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

102. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la autoridad deberá capacitar a los servidores públicos que resulten involucrados en la presente Recomendación, en materia del derecho humano a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho a una vida libre de violencia.

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

IX. PRECEDENTES

104. Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la relevancia de garantizar adecuadamente el derecho a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho a una vida libre de violencia. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 55/2021, 61/2021, 90/2021, 14/2022, 43/2022 y 30/2023.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

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

RECOMENDACIÓN N° 069/2023

LIC. REBECA QUINTANAR BARCELÓ
DIRECTORA GENERAL
DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA
DEL ESTADO DE VERACRUZ
P R E S E N T E

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

- a) **Reconocer la calidad de víctima** a V1, y realizar los trámites y gestiones necesarias de forma coordinada ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención. Ello, con fundamento en los artículos 26, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 114 fracción IV y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- b) Gestionar de ser necesario **atención psicológica**, así como servicios jurídicos y sociales en favor de V1.
- c) Iniciar **un procedimiento administrativo** para determinar la responsabilidad individual de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en la violación a derechos humanos aquí demostrada. Para lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo establecido en los artículos 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz y 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Deberán informar a esta Comisión Estatal sobre el trámite y resolución dentro de dichos procedimientos, para acordar lo procedente.
- d) **Ofrecer** a V1 una disculpa privada (en razón de que los hechos se suscitaron al interior de su trabajo), y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral, con la finalidad de restablecer el honor y la dignidad de la víctima.
- e) Con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y con base en el acuerdo de cuantificación que emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, deberá **pagar una compensación** a V1 con motivo del daño moral ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos.
- f) **Capacitar** a los servidores públicos involucrados, en materia de promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, especialmente del derecho a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho a una vida libre de violencia.



- g) De conformidad con los artículos 5 y 119 fracción VI de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, evitar cualquier acción u omisión revictimizante en agravio de la víctima.

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

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

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

TERCERA. En caso de no aceptar la presente, o de no cumplimentarla en los plazos referidos anteriormente, deberá fundar y motivar su negativa y hacerla del conocimiento de la opinión pública, de acuerdo con el artículo 102 apartado B de la CPEUM y 67 fracción II, inciso c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

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

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

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

- a) Con base en los artículos 105 fracción II y 114 fracción IV y demás aplicables de la ley en cita se incorpore al Registro Estatal de Víctimas a V1. -----
- b) De acuerdo con el artículo 152 de la misma Ley, emita acuerdo mediante el cual establezca la cuantificación de la compensación que el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del

Estado de Veracruz debe pagar a V1 de conformidad con lo establecido en el apartado correspondiente de la presente resolución.

- c) Conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la multicitada Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectivo el pago de la compensación, ésta deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

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

SÉPTIMA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, se instruye a la Secretaría Ejecutiva que elabore la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3 fracción XXXIII y 56 fracción III de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 70 fracción XX del Reglamento Interno de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz, por ser necesaria para el buen funcionamiento del Organismo.

PRESIDENTA

DRA. NAMIKO MATSUMOTO BENÍTEZ