Expediente CEDHV/1VG/DAV/0116/2023

Recomendación 04/ 2025

Caso: Violencia laboral dentro de la Secretaría de Desarrollo Institucional en la Universidad Veracruzana

Autoridades Responsables: Universidad Veracruzana

Víctima: V1

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

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE 2
CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA 2
I. RELATORÍA DE LOS HECHOS 3
SITUACIÓN JURÍDICA 12
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS 12
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN 13
V. HECHOS PROBADOS 13
VI. OBSERVACIONES 14
VII. DERECHOS VIOLADOS 15
DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DERECHO AL TRABAJO 15
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO 25
IX. PRECEDENTES 28
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS 28
RECOMENDACIÓN Nº 04/2025 29

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a veinticuatro de enero de dos mil veinticinco, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (CEDHV) formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita en términos de lo establecido en los artículos 1 y 102 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política 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; y 1, 5, 15, 16 y 177 de su Reglamento Interno, constituye la **Recomendación 004/2025**, que se dirige a la siguiente autoridad:

2. UNIVERSIDAD VERACRUZANA (UV), con base en lo dispuesto en los artículos 1 párrafos primero, segundo y tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1 y 35 de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana; 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; 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz; 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 116 de su Reglamento Interno, en la presente Recomendación se resguardará el nombre de la víctima mediante la consigna V1[1].

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.

[1] V. Acuerdo del 20 de abril de 2023, mediante el cual se estimó necesario el resguardo de identidad de la víctima, visible a fojas 88-99 del Expediente.

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

5. El treinta de marzo de dos mil veintitrés[2] se recibió un escrito de queja signado por V1, por hechos que considera violatorios de sus derechos humanos y que atribuye a personal de la Universidad Veracruzana, manifestando lo siguiente:

> *"[…] Trabajo en la Universidad Veracruzana desde hace más de 14 años, y desde el 1º de agosto de 2021 a la fecha, estoy adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional (SDI) como personal de confianza, con categoría […], con número de personal […], y con un horario laboral de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.*
> *Al tomar posesión de su cargo el 16 de febrero de 2022, como Secretaria de Desarrollo Institucional, la doctora […], se convirtió en mi jefe inmediato y superior jerárquico, y me indicó que mejorarían mis condiciones de trabajo y prestaciones económicas porque a partir de su llegada mis funciones corresponderían a un "Representante Jurídico" de la Secretaría, ofrecimiento que fue de palabra y nunca llegó a materializarse formalmente y financieramente, no obstante empecé a realizar las actividades propias de dicha función, lo que en cuestión de pocos días me requirió mayor tiempo de dedicación debido a la excesiva carga de trabajo en esa dependencia, siendo por ello que además de cubrir mi horario laboral habitual de lunes a viernes, me implicó trabajar en un horario de 18:00 a 21:00 horas diariamente, sin obtener -al principio- algún pago adicional por mis horas extra de trabajo, así como días inhábiles y parte de mis periodos vacacionales. –*
> *La Dra. […] me giraba indicaciones de las actividades que yo debería desarrollar, indistintamente por la vía whatsapp de su celular al mío, a través de su correo electrónico institucional […] al mío […] o personalmente. Los acuerdos y resultados de las actividades encomendadas se hacían de manera personal, o por correo electrónico, no siempre en el momento que yo las concluía porque no me recibía al instante, sino que había que agendar una entrevista con ella a través de la Sra. […] quién llevaba su agenda laboral para entregarle mi trabajo, a pesar de que su oficina y la mía están separadas por tres metros lineales de distancia. La Sra. […] es la única persona que accede a la oficina de la Dra. […] sin previa cita y quien le informa de todo lo que acontece con el demás personal que laboramos en la SDI.*
> *De febrero al mes de agosto trabajamos armoniosa y cordialmente, así que por mi desempeño laboral y dada mi disposición para trabajar sin reclamar pago adicional alguno, la Dra. […] me ofreció una compensación económica, por acudir a laborar en las tardes en un horario propuesto por mí de 18:00 a 21:00 hrs o más tiempo si era necesario, horas extras, días inhábiles y periodos vacacionales, el tiempo que la titular de la Secretaría me indicara. Fue hasta el 16 de agosto de 2022 cuando se me dio dicha compensación de $[…] ([…] pesos) pero dicha cantidad no correspondía al sueldo por el puesto que antes me había ofrecido.*
>
> *A partir de mediados de agosto la situación empezó a cambiar, el trato hacia mi persona se tornó con molestia, indiferencia y de manera despectiva en las reuniones de trabajo. En una ocasión frente a directores bajo su área de coordinación, levanté la mano para expresar una opinión sobre un tema y deliberadamente me calló enfrente de todos, diciéndome "No es necesaria tu opinión"; cabe aclarar que en esa reunión con todos los asistentes fue despectiva, altanera, impositiva, irracional y antes de terminar la reunión, se levantó muy molesta y dejó a todos los asistentes desconcertados por su actitud. En otra ocasión en una reunión externó delante de los presentes su descontento con mi trabajo, amenazando que si no podía realizar la actividad que me pedía, mejor "se traería a otra persona en mi lugar"; fue un momento incómodo, vergonzoso y molesto para mí, lo que dio pie a que reflexionara si laboralmente me convenía trabajar más de 10 horas diarias por el salario recibido, y además con malos tratos, faltas de respeto y negativas a mis propuestas de trabajo.*
> *Tomé la decisión de hablar personalmente con la Dra. […] para saber la razón del cambio tan drástico hacia mi persona y mi trabajo. Me externó que estaba "muy molesta" conmigo por tres asuntos: el primer asunto fue un supuesto "plagio" que realicé al entregarle un documento extraído de internet (consistente en un formato de una hoja, que contenía una carta de confidencialidad para funcionarios), reconocí mi falta y ofrecí disculpas por el error cometido y le expliqué que había sido sin dolo y por la urgencia de entregarlo; el segundo asunto fue que no le dije que un lugar de estacionamiento estaba designado para la Dirección del Sistema Universitario de Gestión Integral del Riesgo (SUGIR), mi respuesta fue que yo no tenía ni un año adscrita a la SDI y que las cuestiones administrativas de la Secretaria no eran de mi conocimiento, que era una información ajena a mi persona; y por último un reclamo por no convocar a una persona a una reunión que se había realizado previamente, mi respuesta fue que la decisión de no convocar a esa persona, se realizó de manera colectiva con los demás asistentes, que no dependía únicamente de mí. Su respuesta me desconcertó al decirme "será tu responsabilidad si esta persona se queja con el Rector y deberás afrontarlo, perdí la confianza en ti". Acto seguido, al escuchar las razones que me imputaba la Dra. […] y por las*

[2] Escrito de queja y documentación anexa visibles a fojas 03-84 del Expediente.

cuales se encontraba molesta conmigo, fui sincera diciendo que dejaba libre el espacio de las funciones de Representante Jurídico y que buscara a alguien de su confianza para sustituir el lugar, a lo que la Dra. […] me respondió: "No, no es para tanto, seguimos igual".

Sin embargo, la situación no cambió y la Dra. […] continuó tratándome de manera despectiva en las reuniones, evidenciando su molestia hacia mi persona y rechazando cualquier propuesta de trabajo que yo realizara en cada reunión. En una ocasión, al entregarle una actividad me reclamó que esa no había sido la instrucción, y le dije que ella se encontraba en un error porque lo que le estaba entregando si correspondía con lo solicitado, y su reacción fue de molestia y me dijo que a partir de entonces las indicaciones me las haría llegar por escrito, lo que me pareció correcto para que en lo sucesivo no se generara algún malentendido. Aquí señalo que la Dra. […] posee un carácter fuerte e intransigente, y equivocadamente por tener una posición de jerarquía se conduce en forma altanera contra las personas que laboramos con ella, olvidando que ella como yo somos mujeres y merecemos el mismo trato y respeto como personas, independientemente de la posición de jerarquía administrativa que temporalmente posee. Aunado a esto, es de dominio público que la administración rectoral a la que ella pertenece se proclama protectora de los derechos humanos de los miembros de la comunidad universitaria, y evidentemente la Dra. […] está violentando mis derechos que precisaré más adelante, por la forma en la que se conduce al tratarme dentro del espacio laboral.

El 9 de noviembre de 2022 al terminar una reunión con personal del SUGIR, se me acercó el director muy preocupado por la forma en que la Dra. […] me levantó la voz en repetidas ocasiones y evidenció la molestia y rechazo hacia mi persona. Aproveché el momento para comentar al director mi descontento en continuar siendo la […] de la Dra. […], en virtud que tenía varios meses que venía conduciéndose hacia mi persona con ese maltrato, indiferencia, rechazo, negativa a todas mis propuestas de trabajo y de forma despectiva; que no estaba dispuesta a seguir aguantando ese abuso laboral y que en la primera oportunidad hablaría con la Dra. […] para "renunciar" al cargo que nunca se dio pero que si tenía la carga de trabajo y presión en todo momento por parte de ella.

Por los hechos posteriores fue evidente que el director a quien manifesté mi sentir, se encargó de hacerle saber esta información a la Dra. […], quien de manera inmediata notificó por escrito a la Abogada General de la Universidad que dejaba sin efecto mi designación como […] a partir de esta fecha, marcando copia a los siete directores adscritos a la SDI y a los directores de normatividad y asuntos jurídicos adscritos a la Oficina de la Abogada General, todos con los que yo tenía asuntos propios a mis funciones. Al día siguiente, 10 de noviembre fui notificada por un escrito signado por la Dra. […] en el que me informaba que desde el día 9 de noviembre de 2022, dejaba de ser […] de la SDI, acto seguido y por decisión propia presenté por escrito mi renuncia a la compensación económica adicional, que me obligaba a trabajar horas extras por las tardes, días inhábiles y periodos vacacionales (ANEXO 2).

Con lo sucedido anteriormente, inició una serie de acciones que considero encuadran perfectamente en la conducta de acoso laboral en mi perjuicio, como lo relataré a continuación.

A partir de entonces y a la fecha la Dra. […] no me ha vuelto a dirigir la palabra por ningún medio electrónico y mucho menos personalmente, me solicita cada una de las actividades a realizar, siempre por escrito, pero lo hace a través de la señora […] a quien encomendó la función de Secretaria Particular, o a través de la señora […], quien se desempeña como recepcionista en la Secretaría. Ello ha significado que la Dra. […] me […] y finge no percatarse de mi presencia en la oficina, al grado tal de que cuando circunstancialmente nos encontramos de frente al entrar a la oficina, no corresponde mi saludo de "Buenos días doctora" y voltea su cara hacia el extremo opuesto evitando encontrarse conmigo. Tan solo esa actitud ha generado en mi persona momentos desagradables porque mis compañeras de trabajo se dan cuenta de ese rechazo y por estar en buenos términos con la Dra. […] me rechazan, evitan y me hacen a un lado de las actividades en la SDI. La indicación a través de las dos personas mencionadas con anterioridad ([…]), es que todas las actividades encomendadas sean remitidas al correo institucional sdi@uv.mx y evite mantener contacto directo al correo institucional de la Dra. […].

La hostilidad se ha centrado en que como ya no realizo actividades de análisis jurídico para la Secretaría, sabiendo que soy […], que poseo una maestría en […], que estudio actualmente un […], y que conozco la gestión universitaria porque llevo en la Universidad Veracruzana más de 14 años, me ha encargado tareas que minimizan mis capacidades profesionales y tienen el fin de hacerme sentir incapaz de pensar, por ejemplo, me encarga que copie y pegue de un simple archivo word o pdf, a unas tarjetas media carta, formato A5, la misma información; copiar artículo por artículo de un Reglamento universitario en una tabla de 2 columnas; o bien teclear de nuevo el directorio telefónico de cada uno de los funcionarios de la unidad central (Rectoría, las tres Secretarías y algunas otras dependencias) donde debo insertar nombre, cargo, teléfono, correo institucional, teléfono y extensión, datos que ya existen en la página web de la institución, por citar algunas actividades.

Debo comentarle señora Presidenta de la CEDH, que a mí no me degrada realizar tareas administrativas ni las que ordinariamente ella podría asignar a los becarios y prestadores de servicio social que se encuentran a su servicio, actividades que son tan dignas como las que cualquier persona pueda realizar en una oficina, sino el trato deshumanizado que ha dirigido contra mi persona. Trato que se agudizó con mayor evidencia al retirarme la consideración de ser la "[…] " de la SDI, lo que ella me informó mediante oficio SDI/533/11/2022 del 10 de noviembre de 2022 (ANEXO 3), señalándome que le había informado a la Abogada General de la Universidad que dejaba sin efecto mi designación como […] a partir del 9 de noviembre, cuando me había "designado" con el oficio SDI/327/08/2022 expedido en agosto de 2022, situación que le informó con copia de conocimiento a 11 funcionarios universitarios.

Posteriormente mediante sendos oficios me fue indicando mis nuevas actividades que quedaron reducidas a solo copiar y pegar textos, elaborar tarjetas media carta en formato A5, como es el caso del oficio SDI539/11/2022 del 11 de noviembre de 2022 (ANEXO 4) por el que me solicitó presentarle información resumida sobre el catálogo de cursos disponible de la Unidad de Género, información que no se tiene en la SDI sino en una dependencia adscrita a la Rectoría, y que me pedía precisarle nombre de cada curso, su duración, el objetivo de los mismos y la estructura general en cuanto a sus contenidos.

Quiero significar que la Dra. […] me ha solicitado información como la anterior, que ha sido de difícil obtención porque no se genera ni resguarda en la SDI, como la contenida en el oficio SDI570/11/2022 del 23 de noviembre de 2022 (ANEXO 5), en la que indicaba elaborar un directorio regional de la SDI con los nombres completos, cargos, correo institucional, teléfono y extensión institucional de las autoridades regionales (Vicerrectorías, Secretarías académicas y de administración y finanzas), así como de "todos aquellos trabajadores de las regiones que dependan de las direcciones adscritas a ésta Secretaría" cuando era evidente que se trataba de un dato al que solo se tiene acceso a través del área de Recursos Humanos y Dirección de Personal de la Universidad. Esa instrucción me fue solicitada el 23 de noviembre para entregar el 25 de noviembre "a temprana hora", a sabiendas de que yo tenía autorización previa por permiso de día adicional, derecho adquirido por la antigüedad en la institución para ausentarme el 24 de noviembre, es decir, ni siquiera un plazo real de 24 horas para realizar dicha actividad.

El martes 29 de noviembre de 2022 me instruyó por oficio SDI577/11/2022 (ANEXO 6) elaborar en formato A5, una tarjeta "por cada una de las metas que integran el Plan de Desarrollo vigente de esta Secretaría", requiriendo que en cada tarjeta se incluyera "1) Eje 2) Tema 3) Meta 4) Acciones 5) Año de ejecución o grado de avance por año 6) Entidades o dependencias con las que la SDI debe trabajar en forma colaborativa" para ser entregado "a más tardar el próximo viernes 2 de diciembre, en el entendido que lo que se debe hacer es vaciar la información ya existente en el PLADE de la SDI". Esta ha sido una de las peores encomiendas sin sentido que me ha indicado y que hasta el día de hoy, la Dra. […] no ha quedado satisfecha con mis entregas como lo demuestran diversos oficios que se han convertido en un verdadero hostigamiento laboral en mi contra: el oficio SDI584/12/2022 del 2 de diciembre de 2022 (ANEXO 7) donde me pide "se realice la entrega a la brevedad" respecto del directorio regional "el cual no ha sido concluido" así como el tarjetero de metas del PLADE.

El día 5 de diciembre logré entregar los trabajos solicitados en los oficios 570 y 577 y reiterados en el oficio 584 antes señalados (ANEXO 8), explicándole que el directorio regional pedido en el oficio 570 sí "fue entregado en la fecha estipulada, sin embargo, la información del SUGIR fue recibida cuatro días después de la entrega, razón por la cual se entregó lo faltante fuera del tiempo estipulado" y que respecto a lo solicitado en el oficio 577 con fecha de entrega el 2 de diciembre "le informo que el trabajo está concluido, sin embargo, sale de mi alcance que la impresora que se ocupa para imprimir en formato A5, únicamente acepta 3 tarjetas para imprimir al mismo tiempo. Se tiene un total de 102 tarjetas, lo que está impidiendo que a la fecha haya entregado la totalidad de lo solicitado". Me acusó recibo de dichos trabajos (directorio regional y tarjetero) mediante su oficio SDI589/12/2022 el 6 de diciembre (ANEXO 9).

Debo mencionarle que ese ambiente laboral hostil al que estoy sometida diaria y rutinariamente me ha generado un […] que ha mermado mi salud. Aproximadamente desde el último trimestre de 2022, producto del […] laboral al que me encuentro sometida, presenté inicialmente […] que me han llevado a diversas consultas médicas, con médicos generales y posteriormente con especialistas en […]a entre otros, y me he realizado variados exámenes de laboratorio (análisis de […] principalmente) y de gabinete ([…]), todo ello en busca de algún diagnóstico que me indicara algún tratamiento a seguir. De esta manera, el 5 de diciembre el […] […] me extendió una receta donde su Idx señala "[…] " y me indicó tomar "[…] " ya que esta se encuentra indicada para […] (ANEXO 10). La reacción a dicho medicamento no fue la mejor y dado que éste actúa sobre el […] empecé a experimentar como efectos […], además de que entre las contraindicaciones y precauciones se lee "este medicamento puede producir somnolencia y afectar el estado de alerta, por lo que no deberá conducir vehículos automotores ni maquinaria pesada durante su uso", como se puede advertir en el documento "[…] " editado por el IMSS y consultable en la liga https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/075GER.pdf.

El mismo 6 de diciembre de 2022 mediante oficio SDI588/12/2022 (ANEXO 11) me solicitó "en el transcurso del día de hoy o mañana a temprana hora, un listado detallado con los artículos de la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana, el Estatuto General o cualquier otro ordenamiento universitario que haga referencia y reconozca las atribuciones de la Secretaría de Administración y Finanzas, así como sus direcciones...de igual manera con la Dirección General de Difusión Cultural y sus respectivas direcciones". Encargarme la elaboración de dicha búsqueda parece no tener sentido si se toma en cuenta que en la página institucional se encuentra una información detallada sobre la descripción del puesto del titular de la Secretaría de Administración y Finanzas, específicamente en la liga https://www.uv.mx/orgmet/files/2012/12/secadmonyfin.pdf, así como sus diferentes atribuciones y el fundamento legal donde cada una de éstas se localiza, y si se quiere información más detallada de todos, absolutamente todos, los funcionarios de la Universidad, la información se localiza en un instrumento administrativo que poseen todas las instituciones y que se denomina "Manual de Organización", para el caso concreto se localiza en la liga https://www.uv.mx/orgmet/mo/.

Reitero que encargarme un trabajo de esta naturaleza tiene como fin […], así como […] Lo anterior sin entrar a detallar que encargarme tal actividad excesiva, demuestra que la Secretaria […] desconoce siquiera la estructura de la Universidad, así como las funciones y atribuciones de su misma Secretaría y de las demás dependencias universitarias, pues de conocerlas, bastaría con que ella navegara un poco la página web de la propia Universidad y

leyera un poco la legislación universitaria. A ello vale agregar, como lo mencioné antes, que la administración universitaria ha enfatizado en cualquiera de sus discursos, incluso desde su Programa de Trabajo 2021-2025 Por una transformación integral (localizable en https://www.uv.mx/documentos/files/2022/03/Programa-Trabajo-2021-2025.pdf) que el hilo conductor o "eje transversal" de la administración son los derechos humanos y la sustentabilidad y que "se asume que transversalizar los derechos humanos en las funciones sustantivas y adjetivas universitarias obedece tanto a los fines universalmente reconocidos a la educación superior, como al deber institucional de que tales derechos se hagan efectivos en nuestra casa de estudios. Una praxis que nos conduzca a vincularnos en el marco de una verdadera cultura universitaria de los derechos y las libertades". Y resulta evidente que en mi caso, como en muchos otros que se encuentran documentados por la prensa, se están manifestando brotes de inconformidad por violación a los derechos humanos, lo que está demostrando un profundo odio y rechazo hacia el trabajo colaborativo de los demás.

El 8 de diciembre de 2022 mediante oficio SDI607/12/2022 la Dra. […] me cambió la instrucción (ANEXO 12). En dicho oficio me solicita que integre al tarjetero el punto 4.3 de Transferencia tecnológica y del conocimiento, "con el propósito de complementar la información solicitada en el oficio SDI577/11/2022", no obstante que ya me había acusado de recibido dicho trabajo en el oficio SDI589/12/2022. Esta práctica de modificarme las indicaciones ha sido recurrente y estoy segura que lo hace con el fin de que el trabajo que realizo parezca equivocado, pues a través de las compañeras de trabajo […] me da indicaciones verbales de que el trabajo entregado no es el correcto.

El 15 de diciembre de 2022 con oficio SDI636/12/2022 (ANEXO 13) me solicitó integrar en un directorio los 7 Órganos Colegiados donde la SDI tiene participación, debiéndole presentar en tarjetas de trabajo formato A5 los datos de los integrantes de cada órgano como "1) Nombre completo; 2) Cargo que ocupa; 3) Correo electrónico institucional; 4) Número telefónico institucional y extensión". Tal actividad quedó programada para entregar "a más tardar en la tercera semana de enero del 2023" y consistía, además de integrar el directorio, para el caso de los órganos que aún no están conformados, comunicarme con ellos para conocer su estatus o situación y confirmar la fecha en que estarán constituidos.

El periodo vacacional de diciembre 2022 fue complicado para mi salud, al grado de que no pude regresar a laborar con normalidad al inicio del año 2023 y el doctor […] me valoró y extendió una incapacidad por 5 días a partir del 6 de enero en virtud de que presentaba molestias dolorosas en la región del […] (ANEEXO 14).

No obstante mi estado de salud, la Dra. […] me estaba esperando el 9 de enero de 2023 con el oficio SDI035/01/2023 (ANEXO 15) con la encomienda de integrar una carpeta electrónica con un conjunto de 10 ordenamientos jurídicos vigentes que nada tienen que ver con la Universidad Veracruzana, como la Ley General de Asentamientos Humanos, Ordenamiento Territorial y Desarrollo Urbano, la Ley de Instituciones de Seguros y Fianzas, Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT, entre otras, así como la última versión del proyecto de la Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, instrumentos todos que me solicitó entregar el 17 de enero de 2023 pero que entregué el día 01 de febrero de 2023 por correo electrónico posterior a mi incapacidad (ANEXO 16).

Ese mismo día 9 de enero de 2023, mediante oficio SDI029/01/2023 la Dra. […] solicitó a la Coordinación de la Unidad de Género impartir el curso "Mujeres y hombres: cómo interactuamos en una universidad diversa" y ofreció mi apoyo para la conciliación de agendas, coordinación, preparación y realización del curso (ANEXO 17). También ese mismo día 9 de enero, con el oficio SDI034/01/2023 la Dra. […] me solicitó elaborar una tabla de dos columnas donde en cada fila copiara y pegara uno a uno los 184 artículos del Reglamento de Obras de la Universidad Veracruzana "con la finalidad de visualizarlo de mejor manera y dar pie a las actualizaciones correspondientes", lo que debería entregar el 16 de enero (ANEXO 18). Con lo anterior, pongo en evidencia que la Dra. […] me encarga actividades que debo entregarle aún en mis periodos de incapacidad, lo que demuestra que no respeta mi estado de salud y aprovecha ella misma para desfasar las fechas de entrega con el fin de evidenciar mi supuesto "incumplimiento".

Mientras tanto, el 10 de enero de 2023 me fui a realizar unas pruebas de laboratorio tratando de buscar un diagnóstico con el fin de confirmar o desechar la probabilidad de padecer […] (ANEXO 19). Ese día al entrar a la oficina, me esperaba el oficio SDI041/01/2023 firmado por la Dra. […] donde me pedía "elaborar de nueva cuenta el trabajo requerido en el oficio SDI577/11/2022" (ANEXO 20) que ya había entregado el 5 de diciembre y del que me había acusado de recibido el 6 de diciembre, pero que a decir de la Secretaria dicho "tarjetero entregado contiene errores; por ello, requiero que se consulte al Plan de 2021-2025 de la Secretaría de Desarrollo Institucional publicado en nuestro portal". Ante la imposibilidad de preguntarle cara a cara a qué errores se refería, pues no me recibe en persona ni en llamadas ni por correo, me acerqué con la señora […] su Secretaria Particular para que me indicara a cuáles errores se refería la Dra. […] para corregirlos, su respuesta fue evasiva y concluyó diciéndome "pues no sé tú", y del mismo modo, al acudir con la compañera […] a preguntarle cuáles son los errores que debo corregir, teniendo ella las 102 tarjetas en su propia mano, me informó lo siguiente: "me da mucha pena pero la doctora me prohibió compartirte los errores", no obstante que a ambas compañeras les dije que la información la había obtenido de la página institucional tal cual donde se localiza el PLADE, un documento de 195 páginas localizable en https://www.uv.mx/planeacioninstitucional/files/2022/09/Plade-SDI_19sept22.pdf. A pesar de tal imprecisión para indicarme cuáles son los errores, y ante esa falta de respuesta y apoyo por parte de mis compañeras, procedí a revisar de nueva cuenta palabra por palabra y renglón por renglón tratando de adivinar la existencia de errores sin saber con precisión qué estaba buscando.

Dicho sea de paso, que este tipo de actividades de elaborar tarjetas e imprimir hojas y cientos de tarjetas, en nada contribuye al fomento de la sustentabilidad que la administración rectoral pregona, como tampoco abona a ello, el hecho que la Dra. […] se encierre en el baño privado de su oficina a fumar, cuando la Universidad Veracruzana cuenta con una certificación de ser una institución cien por ciento libre de humo de tabaco y sea la misma SDI la encargada de velar porque tales disposiciones de "No fumar" se acaten en la UV. Ello no es un infundio: el personal de limpieza debe tener evidencia de las colillas de cigarro encontradas en el baño y yo he escuchado cuando la Secretaria encarga al chofer que vaya a comprarle sus cigarros. No es reprobable el hecho de fumar, sino hacerlo dentro de su oficina, en horario laboral, y sobre todo frente a la prohibición expresa de hacerlo en espacios universitarios (véase el Reglamento de Espacios Universitarios Cien por Ciento Libres de Humo de Tabaco de la Universidad Veracruzana en https://www.uv.mx/legislacion/files/2017/07/Humo- de-Tabaco-Universidad-Veracruzana.pdf), y aunque ello no se relaciona directamente con mi queja, lo menciono para mostrar que la Dra. […] violenta la normatividad universitaria y puede pasar por encima de cualquier norma y situación como lo está haciendo conmigo, no sin descartar que se trata de un hecho también violatorio del derecho a la salud al convertirnos a quienes permanecemos en las oficina de la SDI a convertirnos en fumadores pasivos pues el baño de ella y el baño de uso común nuestro son espacios contiguos donde los olores y efectos del cigarro no se pueden ocultar.

Debo precisar que el PLADE aludido no contiene el rubro ni la información de las "entidades o dependencias con las que la SDI debe trabajar de forma colaborativa", y que con el fin de cumplir con la instrucción de la Dra. […], no obstante desconocer los "errores" del tarjetero, tomando como base el conocimiento y la experiencia que poseo por trabajar en la administración universitaria durante más de 14 años, procedí a anotar las áreas que me consta interactúan o podrían interactuar con la SDI. A decir de mis compañeras […], que me transmiten textualmente los mensajes de la Dra. […], el trabajo continúa a la fecha con "errores" que yo no conozco y que me atan a una actividad que la Dra. […] se empeña en no darme a conocer y que sin razón alguna aprovecha para denostarme ante mis propios compañeros de trabajo como una empleada que no cumple sus instrucciones y cuyo trabajo lo realizo sin profesionalismo.

El 11 de enero de 2023 acudí de nuevo al médico y después de valorarme con un cuadro de […] y me provocaba […], decidió incapacitarme por un periodo de 7 días (ANEXO 21). Ese mismo día, ya incapacitada, desde casa tuve que reportar por escrito mi horario de trabajo que entregué a Recursos Humanos por conducto de la SDI. Ese mismo día, 11 de enero, la Dra. […] elaboró el oficio SDI046/01/2023 (ANEXO 22) en el que me expresa "en relación a las incapacidades presentadas...me permito notificarle que se requiere la entrega de los trabajos solicitados", refiriéndose de nuevo a sus oficios 636/12/2022, 034/01/2023, 035/01/2023 y 041/02/2023 ahora compartidos también a través del sistema electrónico Hermes, de uso interno para la Universidad y al que yo no tengo acceso remoto ni lo uso con frecuencia en la oficina. Solo me permito confirmar que estas acciones realizadas por la Dra. […] evidencian una persecución permanente y de acoso contra mi persona.

Dentro de mi periodo de incapacidad y al constatar que mi estado de salud no mejoraba, ya con un primer diagnóstico de […] por parte del Dr. […], busqué la opinión médica de la […] […] quien me diagnosticó […], además de ordenarme estudios de laboratorio en busca de confirmar o desechar la presencia de […]

Este cuadro de salud ha empeorado mi estado de ánimo, se ha deteriorado […] y el sometimiento al […] que hasta ahora he narrado, a causa de los tratos inhumanos y degradantes que la Dra. […] me profesa con su diario actuar, en nada ha favorecido a mi mejoría. El diagnóstico que me han informado mis médicos tratantes es: […] y recientemente […]. Se trata de […] que obedecen a diversos factores para que se detonen, siendo los más comunes, la ansiedad, estrés, intranquilidad, falta de reposo, etc. Es evidente que con el acoso laboral que tengo en la SDI mis recaídas son más frecuentes, así como mis crisis de […], lo que me hace propensa a […] con mayor frecuencia.

En la búsqueda de un mejor estado de salud, los diferentes médicos a los que he acudido me han recomendado reposo absoluto en casa, por lo que me han extendido diversas incapacidades médicas por 3, 5, 7 o 10 días según el caso. Y debo señalarle que una vez pasada la incapacidad y al incorporarme a laborar, tan solo pasan cinco minutos de que entro a mi oficina y la señora […] Secretaria Particular me entrega de nuevo un oficio firmado por la Dra. […] donde me reitera que no he entregado el trabajo faltante y me asigna una nueva tarea, lo que me demuestra la aversión hacia mi persona, la fijación de molestar mi espacio laboral, el trato inhumano que sufro cuando en la Secretaría saben de mi estado de salud.

Por todo esto que he pasado y tratando de agotar cualquier posibilidad de confrontación con la Dra. […], el 17 de enero de 2023 a las 14:28 horas le envié un documento expresándole lo siguiente: que mi estado de salud no se encuentra en óptimas condiciones para atender la carga de trabajo de la SDI, que mi diagnóstico médico es delicado, que ello me obliga a modificar mis actividades personales y laborales, que investigué que en el posgrado del Instituto de Investigaciones Cerebrales se requiere de apoyo técnico de mi perfil para atender sus actividades administrativas, que obtuve el visto bueno verbal del Director del Instituto y de la Coordinadora del posgrado para solicitar mi comisión a dicha entidad académica, que dicho Instituto se encuentra cercano a mi domicilio, y que para atender mi salud le solicitaba su autorización para comisionarme a aquella entidad académica. Copia de conocimiento de dicho escrito la entregué a la Secretaría Académica, la Secretaría de Administración y Finanzas, y la Oficina de la Abogada General (ANEXO 24).

El 18 de enero de 2023 de nuevo ante una crisis de salud y con el diagnóstico de […], el médico me indicó reposo absoluto por 7 días (ANEXO 25). Ese mismo día, en menos de 24 horas, la Dra. […] daba respuesta a mi petición del mediodía anterior, a través del oficio SDI075/01/2023 (ANEXO 26) donde me informaba que "me veo imposibilitada

a responder de forma positiva a su solicitud" y aunque "Lamento el estado de salud en el que se encuentra y espero tenga una pronta recuperación" pero "Solicito a usted atentamente se incorpore a sus actividades, para que nos apoye con las tareas que se requieren en esta dependencia". Destaco que mi ausencia por incapacidad ha molestado sobremanera a la Dra. […] y que las compañeras de trabajo me han externado que la Dra. ha expresado "que organice sus incapacidades", como si los padecimientos que poseo y el estado de salud pudiese planearse de esa manera. Ello confirma lo que me han comentado, que nadie cree que mi estado de salud se encuentre en estas condiciones y que incluso dudan de la veracidad de mis incapacidades y de la veracidad de mi enfermedad, razón suficiente para ofrecer a usted Señora Presidenta de la CEDH que en el ámbito de sus competencias legales, solicite si lo considera necesario la consulta de mi expediente clínico radicado en el servicio médico institucional de la Universidad Veracruzana, denominado SAISUV, donde consta mi estado de salud y su evolución.

Con posterioridad, el 25 de enero de 2023 acudí a nueva consulta con […] […] quien después de valorar los resultados de laboratorio antes solicitados, me diagnosticó […], recetándome tres medicamentos: […] (presumiblemente […]), […] y […], medicamentos que en la primera toma me produjeron […] que me mantuvo en cama sin probar alimentos durante 3 días consecutivos (ANEXO 27).

Una vez pasada la incapacidad de 7 días, al reincorporarme el 26 de enero de 2023, a los 5 minutos de ingresar a mi oficina, me fue entregado el oficio SDI116/01/2023 (ANEXO 28) firmado por la Dra. […] en el que expresa "me permito reiterar la solicitud de entrega de los trabajos pendientes, mismos que fueron solicitados con anterioridad a través de oficios enviados vía Hermes", refiriéndose a los oficios 636, 034, 035 y 041, cuya indicación me había sido dada en su momento, de manera individual con cada oficio, pero que ya me había reiterado en el oficio 046 y ahora de nuevo en el oficio 116, lo que me lleva a expresar a Usted señora Presidenta de la CEDH mi profunda preocupación porque este acoso reiterado por parte de la Dra. […] es con el fin de "fabricar" su plan para excluirme de la Universidad al tratar de evidenciar que no estoy laborando, porque en ningún momento ha mostrado interés alguno por mi enfermedad y tampoco han cesado sus indicaciones de trabajo a pesar de los días en que me encuentro incapacitada, no obstante que he cumplido cada una de sus indicaciones a pesar de la serie de imprecisiones que he venido relatando.

Al oficio SDI116/01/2023 di respuesta mediante dos escritos míos. El primero fechado y entregado el 30 de enero de 2023 (ANEXO 29), expresándole a la Dra. […] que respecto del "trabajo pendiente de una servidora para entregar lo antes posible; hago mención que me respaldan dos incapacidades médicas que justifican que las fechas designadas con anterioridad, debieran ser actualizadas" y que a pesar de ello, le anexaba de nueva cuenta el directorio de órganos colegiados a que se refiere el oficio 636, así como la tabla del Reglamento de Obras a que se refiere el oficio 034. Mi segundo escrito está fechado y entregado el 9 de febrero de 2023 (ANEXO 30) donde de nueva cuenta le anexaba el tarjetero solicitado en el oficio 041, pero que originalmente me solicitó en el oficio 577, reiterado en el 584, reiterado en el 046 y pendiente de entregar en el 116. Quiero enfatizar que no se trata de "errores" sino de actualizaciones que me fueron indicadas en el oficio 041 y que ya había entregado con anterioridad. En ese mismo escrito mío del 9 de febrero le señalé "Aprovecho la ocasión para mencionar que los trabajos solicitados en los oficios SD1636/12/2020(sic), SDI034/01/2023, SDI035/01/2023 y SDI041/01/2023 fueron entregados de manera puntual en la fecha estipulada, de manera física y a través el correo electrónico sdi@uv.mx según correspondía".

Este acoso emprendido mediante un oficio tras otro oficio, la dolosa imprecisión de las indicaciones que me hace llegar por medio de […] […] a la que me han expuesto en la oficina, me ha generado un serio […], que me ha llevado a cuestionar mi propia capacidad intelectual […]

El 30 de enero acudí con el […] […], me confirmó la […] y me indicó unas pruebas de laboratorio para confirmar o desechar el […] (ANEXO 31).

El 1º de febrero de 2023, mediante oficio SDI130/02/2023 (ANEXO 32) la Dra. […] me expresó "me permito informarle que se requieren ajustes, mismos que le serán indicados por la C.P. […], Secretaria Particular de esta dependencia", lo anterior en relación con la tabla con artículos del Reglamento de Obras. Cuando procedí a preguntarle a […] sobre las nuevas indicaciones de la Dra. […] me expresó que mi trabajo contenía "errores ortográficos" y me cuestionó "de dónde había obtenido el Reglamento", a lo que respondí que la versión del Reglamento había sido obtenida de la página institucional de la Universidad y que dicha versión oficial del Reglamento contenía errores pero que no eran imputables a mí. A pesar de que tales "errores" tampoco me fueron mostrados por la Dra. […] ni por la Señora […], se bien a cuáles se refiere porque éstos forman parte de la versión original del Reglamento de Obras, así aprobado por el Consejo Universitario General de la Universidad celebrado el 30 de noviembre de 2015, y cuya versión actual incluidos sus errores (solo a manera de algunos ejemplos: artículos 6 palabra acabo, artículo 37 Republica sin acento, 48 fracción XV palabra ente en lugar de entre, 103 cerificados, 179 honprobidad), se puede localizar en https://www.uv.mx/legislacion/files/2017/07/Obras-Universidad-Veracruzana.pdf.

En ese acto le pedí a la Sra. […]le informara a la Dra. […]que los "errores" se encontraban en la versión oficial del Reglamento, pero que con todo gusto, si ella tenía otra versión que yo desconociera me la compartiera para "corregir" el trabajo, dado que yo no podía modificar una norma aprobada por el Consejo Universitario. Agrego que conociendo la forma hostil con que se me trata en esa dependencia, mi contestación les parece incómoda y su reacción es cargarme de mayor trabajo inservible, mayor […]y mayor […]a causa del […]con que me hostigan diariamente.

Con este maltrato psicológico y laboral que padezco en dicha dependencia, mi estado de salud […], acaso recrudecido por los padecimientos que poseo y que me vuelven altamente vulnerable a este tipo de crisis, especialmente entre el 11 y 15 de febrero de 2023 periodo en el que presenté un cuadro de […] y […], por lo que al acudir a consulta médica

con la […], […] y después de los análisis correspondientes me diagnosticó […]y descanso en casa por 10 días a partir del 15 de febrero de 2023 (ANEXO 33).

Este angustioso cuadro de salud y mi desesperación porque tengo mucho trabajo acumulado más lo que me sigue encargando en mis periodos de incapacidad, así como estar pensando desde casa que al regresar a laborar me esperan sendos oficios que reclaman "errores", entregas de trabajo para "hoy o mañana a temprana hora", "a la brevedad", y un largo etcétera en oficio tras oficio para tratar de evidenciar que incumplo con mis responsabilidades, me mantienen en un estado […] permanente al sentirme [...] por la Dra. […]todos los días.

Debo agregar que el 10 de febrero de 2023 respondí el oficio SDI022/01/2023 (ANEXO 34) en el que se me solicitó calendarizar el disfrute de los días adicionales a que tengo derecho por mi antigüedad con la finalidad de que la SDI adopte medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En mi escrito reporté como días de inasistencia el 14 de febrero, el 3, 17 y 24 de marzo, y otros días en los meses de junio, julio, septiembre y diciembre de este 2023, asumiendo que si me los habían solicitado con anticipación me serían plenamente respetados pero la realidad no fue así, pues en la quincena correspondiente del 16 al 28 de febrero del 2023 me fue descontado en mi talón de cheque la cantidad de $[…] ([…]pesos) con el concepto de inasistencias, lo que hace constar que deliberadamente alguno de los días autorizados previamente no fue notificado por la SDI a la Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Veracruzana (ANEXO 35).

El martes 14 de febrero de 2023 a las 17:15 horas, ante la imposibilidad de que una servidora acudiera personalmente debido a mi incapacidad, mi esposo fue recibido por el Rector de la Universidad Veracruzana, el doctor Martin Gerardo Aguilar Sánchez, quien amablemente accedió a platicar sobre mi estado de salud. Después de escuchar atentamente solo lo relacionado con mi salud y evitando tratar el tema de lo que presumo es un acoso laboral, se le informó que previamente se le había solicitado a la Dra. […] una comisión al Instituto de Investigaciones Cerebrales pero que ésta me había sido negada y que justamente estando ante la máxima autoridad universitaria es que se le solicitaba directamente al Rector la posibilidad de comisionarme al Instituto de Investigaciones Cerebrales, ubicado por la zona de las Ánimas, por varias razones: porque es una entidad académica que se localiza cerca de mi domicilio, lo que me ayudaría a no manejar y evitar subir rampas y escaleras de Rectoría que me ocasionan un agotamiento físico en deterioro de mi salud, porque el ritmo de trabajo de una entidad académica es menos estresante que el de la unidad central de Rectoría, y porque su posgrado viene requiriendo y reiterando un apoyo administrativo desde la administración pasada. La respuesta del Rector fue "déjame pensarlo y te resuelvo pronto".

El 28 de febrero de 2023, con oficio SDI225/02/2023 (ANEXO 36) la Dra. […] daba seguimiento al oficio 041 solicitándome "elaborar nuevamente el trabajo requerido, esto en virtud de que el tarjetero entregado contiene errores; por ello, requiero que se consulte al Plade 2021-2025 de la Secretaría de Desarrollo Institucional publicado en nuestro portal y que además me solicitaba "dar continuidad al curso de capacitación al personal 'administrativo, técnico y manual'. También le solicito la actualización y elaboración de los directorios institucionales que se adjuntan" (ahora una nueva indicación de elaborar el directorio de funcionarios de la unidad central: Rectoría, Secretaría de Desarrollo Institucional, Secretaría Académica, Secretaría de Administración y Finanzas, Vice-Rectorías, Fesapauv, Intérpretes en lengua de señas, cada dependencia con cada una de sus direcciones, nombre, cargo, teléfono-extensión, celular). Este directorio debía ser presentado en tarjetas formato A5, pues así me lo indicó verbalmente […] su Secretaria Particular, y como lo he señalado antes, se trata de un trabajo innecesario pues es un directorio de funcionarios que ya existe y del que se me pide, sin ninguna razón lógica, copiarlo de un texto Word a tarjetas A5, a todas luces un trabajo repetitivo e inservible (ANEXO 37).

El 1º de marzo, de nuevo mediante oficio SDI230/03/2023 la Dra. […] indicaba el cumplimiento de los oficios 577 desde noviembre 2022, y de 2023 los oficios 041, 046, 116 y 225 reiterándome "la solicitud de elaborar nuevamente el trabajo requerido, esto en virtud de que el tarjetero entregado contiene errores que se señalan en el mismo", y "con fecha de entrega el próximo viernes 3 de marzo" (ANEXO 38). Lo anterior demuestra una vez más la obsesión por […] con un trabajo multientregado y sobre el que aún no conozco los "errores" que no se señalan en ningún oficio, además de que la Dra. […]pasó por alto que el 3 de marzo no acudiría a laborar por disfrutar de un día adicional previamente reportado. Cansada de tanto oficio y de tanta imprecisión en las veladas indicaciones que dolosamente nadie me ha transmitido, le solicité a la Secretaria Particular consultara con la Dra. […] qué era realmente lo que necesitaba, porque desde noviembre estaba entregando los tarjeteros y me los regresa porque contiene errores, sin embargo, en ningún oficio ni de manera verbal me aclaran a cuáles errores se refieren. Así, con esta fecha y después de mi insistencia, me cambiaron la indicación, pues ahora en lugar de copiar lo contenido en los "Cuadros" del PLADE, lo que originalmente se me había solicitado en el formato A5, se me estaba indicando que lo que se requería era copiar no los cuadros sino el texto previo a los cuadros, instrucciones que me han generado 4 meses de […].

El 2 de marzo de 2023 entré de nuevo en una crisis de salud originada por […]de origen desconocido que me llevó a una incapacidad por 10 días, indicada por la Dra. […] y que me permitió regresar a mis labores hasta el día 13 de marzo (ANEXO 39).

Sin embargo, a pesar de que me encontraba incapacitada por motivos de salud, el mismo 2 de marzo, la Dra. […] me dirigió los 3 oficios siguientes: SDI246/03/2023 (ANEXO 40), SDI247/03/2023 (ANEXO 41) y SDI248/03/2023 (ANEXO 42), en los que me indicaba entregar para los días 6, 8 y 10 de marzo respectivamente las actividades siguientes: un cuadro con similares especificaciones a las anteriores donde copiara y pegara en una tabla word horizontal de 2 columnas, el Reglamento para la Seguridad de la Información, el Reglamento del Comité de Obras y el Reglamento de Espacios Universitarios Cien por Ciento Libres de Humo de Tabaco".

Al transcurrir de los días, fui citada por la esposa del Rector para platicar sobre mi estado de salud. En dicha plática sostenida el lunes 6 de marzo a las 17:00 horas en la Casa de Rectoría, la señora me dio consejos sobre cómo llevar la […] que padezco, y fue clara sobre la imposibilidad de que ella decidiera mi cambio de adscripción al Instituto de Investigaciones Cerebrales, asumiendo que lo comentaría con su esposo el Rector pero que su consejo final era que valorara mi salud y reflexionara sobre solicitar una licencia sin goce de sueldo.

Ante la falta de respuesta, el 9 de marzo de 2023 envié un correo electrónico al Rector donde de manera resumida le expuse las condiciones de salud por las que me encuentro desde hace meses ([…]), le agradecí su interés por mi salud mostrado a través de su esposa y le reiteré la solicitud de mi cambio de adscripción de la SDI al Instituto de Investigaciones Cerebrales por las mismas razones que ya he comentado líneas arriba, pero que por el momento una licencia sin goce de sueldo no era mi opción (ANEXO 43).

Quiero significar que desconozco respetuosamente el significado que para el Rector tenga la palabra "pronto", pero que mi angustiante estado de salud y el acoso laboral que estoy padeciendo en la SDI, me hacen coincidir con varios de los significados que el diccionario de la RAE señala para dicha palabra, en la página https://dle.rae.es/pronto, como por ejemplo "veloz", "temprano, en las primeras horas del día", "con anticipación al momento oportuno, con tiempo de sobra", "rápidamente, con celeridad", entre otros. Sigo sin obtener respuesta desde el 14 de febrero de 2023 a la fecha.

A mi regreso de la incapacidad, el mismo 13 de marzo de 2023, di respuesta a los oficios SDI225/02/2023 del 28 de febrero y SDI/230/03/2023 del 1º de marzo, señalando que di seguimiento a la organización y coordinación del curso de capacitación "Mujeres y hombres como interactuamos en una universidad diversa", pero que "el proceso administrativo-financiero no ha podido realizarse con eficacia". Respecto del oficio SDI247/03/2023 del 2 de marzo, informé "que las fechas estipuladas de entrega, no fueron realizadas en tiempo, en virtud de que por cuestiones de salud estuve incapacitada durante ese periodo laboral" pero que "en esta fecha se envió a través del correo institucional, la tabla del Reglamento del Comité de Obras" (ANEXO 44).

El 14 de marzo de 2023 mediante oficio SDI287/03/2023 (ANEXO 45) la Dra. me indicó que "rinda un informe de la forma en que se desarrolla el curso y los resultados del mismo", aludiendo al curso que la Coordinación de la Unidad de Género dirigiría al personal administrativo, técnico y manual de la SDI. El 17 de marzo a las 20:44 horas recibí copia de un correo electrónico por el que la Encargada Administrativa de la SDI informa a la Mtra. Mónica Trejo que "una vez consultado el tema con la Dra. y toda vez que no se tiene el suficiente personal inscrito para aprovechar de una mejor manera el curso, me permito informarle que se pospone hasta nuevo aviso en tanto se extiende la invitación a más personal".

El 15 de marzo de 2023 respondí por escrito a la Dra. los oficios SDI246/03/2023, SDI247/03/2023 y SDI248/03/2023 del 2 de marzo señalando que "que se dio respuesta a cada una de las peticiones; las cuales fueron remitidas al correo sdi@uv.mx marcando copia a la Mtra. […], […] de la SDI" y que "los plazos de entrega establecidos en cada uno de los oficios, no fueron cumplidos por una servidora, en virtud de que por cuestiones de salud estuve incapacitada durante ese periodo laboral. Sin embargo, a mi incorporación a mi espacio de trabajo, a solicitud de la Secretaria Particular de la SDI, me fue notificado que era más urgente la entrega de este trabajo que lo que venía realizando con anticipación". En mi escrito señalé que el Reglamento para la Seguridad de la Información de la UV lo envié el 13 de marzo; el Reglamento del Comité de Obras de la UV lo envié el 14 de marzo; y el Reglamento de Espacios Universitarios Cien por Ciento Libres de Humo de Tabaco lo envié el 15 de marzo (ANEXO 46).

El mismo 15 de marzo de 2023 mediante oficio SDI297/03/2023 (ANEXO 47), la Dra. […] me indicaba elaborar una tabla de 6 columnas en las que debo anotar, después de una búsqueda de materiales bibliográficos en internet, la bibliografía relativa a técnica legislativa, nombre del autor, año de publicación, nombre del libro, país, editorial, y su página electrónica de localización, para entregar el viernes 17 de marzo.

El acoso laboral contra mi persona se mantiene día a día. Finalmente el 21 de marzo de 2023, mediante oficio SDI310/03/2023 (ANEXO 48), la Dra. […] me ha solicitado elaborar una tabla de 4 columnas en las que debo anotar Reglamentos relacionados con el humo de tabaco, nombre de la institución, año de publicación, nombre del documento, y su localización electrónica, siendo necesario para ello realizar "una búsqueda en internet de reglamentos, políticas, protocolos y lineamientos emitidos por instituciones de educación superior públicas y privadas mexicanas relativos a la regulación de espacios cien por ciento libres de humo de tabaco y/o a la protección de las personas no fumadoras" para entregar "el día jueves 23 de marzo del presente año". En virtud de la magnitud de la petición, primero me di a la tarea de buscar en fuentes oficiales el número de IES y según cifras de la SEP, para el ciclo escolar 2022-2023 en México existen 8789 instituciones de educación superior públicas y privadas, información localizable en https://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/; y de acuerdo con el INEGI, para el ciclo escolar 2021-2022 había 5846 escuelas de educación superior, información que se localiza en https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?px=Educacion_07&bd=Educacion, cualquiera de las dos cifras resultará en la realización de un trabajo absurdo y sin sentido.

Señora Presidenta de la CEDH, tan solo esta última instrucción de la Dra. […] es una muestra del claro acoso laboral que estoy padeciendo y que me afecta emocional como intelectualmente, pues a todas luces se trata no solo de la imposición de una carga de trabajo excesiva, sino un trabajo sumamente degradante, innecesario y sin valor o utilidad alguna. Aun así, a pesar de tal acosadora encomienda, entregué por correo electrónico a las 2.56 pm del 23 de marzo un listado de las más importantes IES que encontré al momento (ANEXO 49).

Todavía el pasado 24 de marzo de 2023 mediante oficio SDI320/03/2023 por enésima ocasión la Dra. […] me indica "elaborar nuevamente el trabajo requerido, esto en virtud de que el tarjetero entregado contiene errores", actividad que vengo arrastrando desde noviembre de 2022, solo que ahora me lo solicita entregar ya no en formato impreso, sino a través del sistema electrónico Hermes para el 29 de marzo próximo (ANEXO 50).

Finalmente me permito anexar diferentes recetas médicas y estudios de laboratorio con diferentes fechas, que demuestran que no estoy fingiendo las enfermedades que ya he relatado antes, como me lo hacen sentir en la SDI y en la Rectoría (ANEXO 51 VARIOS).

Como corolario de este ir y venir de oficios en los que se me instruye realizar actividades intrascendentes, trabajos que a todas luces resultan innecesarios y sin ningún valor académico ni administrativo porque en nada contribuyen a la realización de algún objetivo institucional, llego a la conclusión de que ha quedado evidenciado un consecuente acoso laboral permanente perpetrado en contra de mi persona.

[…] Debo precisar algunas de las distintas formas de expresión del acoso laboral que la Dra. […] ha realizado en contra de mi persona y que coinciden con las expresadas en la obra antes referida, publicada por la CNDH:

- *Me ha asignado la realización de trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna, por debajo de mis cualificaciones, habilidades o competencias habituales, al igual que ha mantenido sobre mí una presión injustificada aun sabiendo que en ocasiones he estado incapacitada por motivos de salud.*
- *En perjuicio del aislamiento social, se encuentran restringidas las posibilidades de comunicación entre nosotros los compañeros de trabajo, aunado a que la Dra. […] me ignora por completo y no me dirige la palabra, ni acepta comunicación por su correo electrónico institucional cuando a través de este había sido nuestra comunicación, sino al correo de la SDI.*
- *Agresiones verbales consistentes en gritar o insultar, así como críticas permanentes al trabajo de las personas, lo que he relatado que realizó en algunas ocasiones en contra de mi persona al callarme intempestivamente en reuniones de trabajo y quitarme la palabra; además de que es un hecho conocido y sufrido por diversos funcionarios y personal de la Universidad, que en diversas reuniones ha insultado y proferido manotazos en la mesa en contra de ellos, o el hecho también conocido de que mantenía discusiones acaloradas con gritos y e iguales manotazos en contra de la renunciada Secretaria Académica […]; o los diferentes casos de indiferencia, maltrato, acoso y hostigamiento laboral perpetrados en contra de las CC. […], […] y […], todas ex trabajadoras de la SDI, obligándolas a cambiar su adscripción a otra dependencia porque en la SDI no le eran necesarias y quienes por temor a represalias no han querido denunciar o presentar su queja correspondiente: actitudes todas que reflejan un alto grado de autoritarismo e insensibilidad por una falta de respeto que atenta contra nuestra condición de iguales sin distingos de posición jerárquica alguna. En este rubro también se comprende el hecho de ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible", como ha sido mi caso ya relatado antes, lo que en conjunto me representa un claro acoso laboral que deviene en una inminente violación a mis derechos humanos.*

Tengo la convicción de que mi deplorable estado de salud ha sido detonado y agravado por el acoso laboral al que estoy sometida por la Dra. […], pues antes de que su maltrato arreciara mi salud era estable, pero ahora estoy contrarreloj, y deseando que al llegar a la oficina no me encargue tareas sin sentido o me haga realizar "correcciones" que nadie me sabe explicar y consuman mi tiempo, mi racionalidad y mi autoestima buscando sin rumbo alguno los errores que nadie me dice. Muchos de los daños que me está generando el acoso laboral perpetrado por la Dra. […] son exactamente iguales a los que señala la CNDH y que ha retomado de la OIT y de la propia SCJN y que incluso se han venido presentando con mi enfermedad, como […] enfermedades físicas como las diagnosticadas por los diferentes médicos a los que he acudido, entre otras.

[…] Autoridad Responsable:

Señalo de manera directa y firme a la Dra. […], en su carácter de Secretaria de Desarrollo Institucional de la Universidad Veracruzana, y en su carácter de superior jerárquico de manera vertical descendente.

Señalo de manera indirecta y firme a la Sra. […], en su carácter de Secretaria Particular de la Secretaria de Desarrollo Institucional de la Universidad Veracruzana, y en su carácter de compañera de trabajo, al ejercer sobre mí, por sí o por encomienda un acoso laboral horizontal.

Pruebas: Cada uno de los oficios, comunicados, recetas e incapacidades referidos en las secciones anteriores y cuyas copias fotostáticas corren relacionadas con cada hecho y agregadas como 51 anexos a la presente queja […]" [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 del Reglamento Interno de esta Comisión.

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 antes mencionada, resulta procedente para esta Comisión 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 omisiones de naturaleza formal y materialmente administrativa que podrían configurar violaciones al derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el derecho al trabajo.

8.2. En razón de la **persona** –*ratione personae*–, porque las conductas son atribuibles a la Universidad Veracruzana; es decir, una autoridad de carácter estatal.

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

8.4. En razón del **tiempo** –*ratione temporis*–, en virtud de que los hechos acreditados comenzaron a ejecutarse el diez de noviembre de dos mil veintidós y la queja fue interpuesta el treinta de marzo de dos mil veintitrés. Esto es, dentro del término de un año para la presentación de la queja, de conformidad con 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 constituyeron violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, la hipótesis a dilucidar es:

9.1. Determinar si personal de la Universidad Veracruzana adscrito a la Secretaría de Desarrollo Institucional realizó actos de violencia en contra de V1 en el ámbito laboral, vulnerando con ello su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y del derecho al trabajo.

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 y se inició el procedimiento de queja respectivo.

10.2. Se otorgó la garantía de audiencia a la Universidad Veracruzana, en su carácter de autoridad señalada como responsable, quien rindió información y remitió pruebas, habiéndose dado vista de su contenido a la parte quejosa.

10.3. Se solicitaron medidas cautelares en favor de V1, las cuales no fueron aceptadas por la Universidad Veracruzana, entre otros temas, porque a partir del veinticuatro de abril de dos mil veintitrés la víctima había sido cambiada de adscripción, en atención a que ella misma así lo había solicitado al Rector de la UV[3]. En esas condiciones la autoridad señaló que V1 ya no tendría contacto con las personas que señaló como responsables de las presuntas violaciones a sus derechos humanos.

10.4. Se realizó el traslado al lugar de los hechos (Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Veracruzana) para realizar entrevista de posibles testigos de los hechos.

V. HECHOS PROBADOS

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

- Personal de la Universidad Veracruzana adscrito a la Secretaría de Desarrollo Institucional realizó actos de violencia en contra de V1 en el ámbito laboral, vulnerando su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y derecho al trabajo.

[3] V. Oficio AG/sic/2023 del 24 de abril de 2023 signado por la Abogada General de la UV, visible a fojas 102 y 103 del Expediente.

VI. OBSERVACIONES

12. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) reconoce que las normas de derechos humanos contenidas en tratados internacionales y en la Constitución no se relacionan entre sí en términos de jerarquía. Una vez que un tratado con disposiciones de derechos humanos es incorporado al orden jurídico mexicano, las obligaciones que éstos contengan se integran al parámetro de regularidad constitucional, de modo tal que forman parte del conjunto normativo de supremacía constitucional[4].

13. Asimismo, la SCJN sostiene 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 contenido y alcance de cada uno de los derechos establecidos en la CADH.

14. 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 Judicial[5]; 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[6].

15. 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 incumplida[7].

16. Expuesto lo anterior, se desarrollan los derechos humanos que se consideran vulnerados en el presente caso, el contexto en el que se desenvolvieron tales violaciones y las obligaciones concretas para reparar el daño.

---

4 Pleno de la SCJN. Tesis jurisprudencial 20/2014 (10a.), Publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
5 Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.
6 Artículo 3 fracción IV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
7 Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte IDH, 20 de marzo de 2013., párrafo 90; SCJN. Incidente de inejecución 493/2001, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002.

VII. DERECHOS VIOLADOS

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

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

18. El derecho a la integridad personal, además, debe entenderse como la salvaguarda de todas las habilidades motrices, *emocionales* e intelectuales. En ese tenor, los sufrimientos y aflicciones de las víctimas de violaciones a los derechos humanos constituyen *daño moral*[8].

19. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la integridad personal y la obligación estatal de que las personas sean tratadas con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano implica la prevención razonable de situaciones que podrían resultar lesivas de los derechos protegidos. Esto implica que el Estado se abstenga de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad (física, psicológica o *moral*) de las personas y que adopte medidas para prevenir, evitar o inhibir que terceros particulares produzcan esas lesiones[9]. De tal suerte que cualquier afectación imputable al Estado –directa o indirectamente– que viole el cúmulo de atributos protegidos por este derecho constituye una violación al derecho a la integridad personal.

20. En interdependencia con lo anterior se encuentra el derecho de las mujeres de acceder a una vida libre de violencia. Éste se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos internacionales[10] relativos a la erradicación de la violencia y discriminación, y se basa en la igualdad, la no discriminación y el respeto a la vida y a la integridad personal[11].

21. Una forma de violencia contra las mujeres es la violencia que se ejerce en el ámbito laboral, la cual, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley General en cita, comprende la *descalificación* del trabajo, las amenazas, la intimidación, las *humillaciones* y la explotación, entre otros. En el mismo tenor, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave define en su artículo 8 fracción III a la *violencia laboral* como el acto u omisión en abuso de poder que

---

[8] Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.
[9] Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.
[10] Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.
[11] 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

daña la *autoestima*, salud, *integridad*, libertad y seguridad de las mujeres e impide su desarrollo, la cual se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

22. Al respecto, la SCJN ha señalado que el acoso laboral es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o *consumir emocional o intelectualmente* a otra persona, con miras a *excluirla* de la organización o para satisfacer la necesidad de la persona hostigadora de agredir, controlar o destruir[12]. Es decir, este tipo de actos representan una forma de afectación a la integridad de las personas que repercute en su psique, moral e incluso puede tener consecuencias en la salud de las víctimas.

23. El *acoso laboral* se presenta en tres niveles de acuerdo con quien adopte el papel de sujeto activo: a) *horizontal*, cuando la agresividad o el hostigamiento se realiza entre compañeros de trabajo; b) *vertical descendente*, cuando proviene de personas que ocupan puestos jerárquicamente superiores en relación con la víctima; y c) *vertical ascendente*, el cual ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento que se realiza hacia un superior jerárquico victimizado[13].

24. Al respecto, el numeral 19 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dispone que los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de organizarse de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Para cumplir con esa obligación las autoridades deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que sufra toda mujer.

25. En el caso que nos ocupa, V1 señaló estar sufriendo acoso laboral dentro de la Secretaría de Desarrollo Institucional de la Universidad Veracruzana, a la cual se encontraba adscrita como *[…]*. La víctima precisó que el dieciséis de febrero de dos mil veintidós inició funciones la actual titular de la Secretaría de Desarrollo Institucional, quien le asignó actividades de *[…]*, mismas que comenzó a realizar en medio de un ambiente cordial hasta mediados del mes de agosto de dos mil veintidós[14], cuando el trato hacia su persona se tornó despectivo, con molestia e indiferencia en las reuniones de trabajo[15].

---

[12] SCJN. *Acoso Laboral (Mobbing). Su noción y tipología.* Primera Sala. Tesis Aislada Laboral. Décima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 9, Julio de 2014, Tomo I, p. 138.
[13] *Ídem.*
[14] En esa fecha V1 comenzó a recibir una compensación económica por las labores que desempeñaba como *[…]* de la SDI y que ameritaban que laborara en las tardes, horas extras, días inhábiles y periodos vacacionales. Al respecto V1 habló de la falta de formalización de dicho nombramiento, de que trabajaba horas extras, descuentos y de que la compensación económica que se le asignó no fue acorde con el sueldo que le fue informado que recibiría como *[…]*. Sin embargo, el análisis de tales señalamientos escapa de la competencia de este Organismo por tratarse de conflictos de naturaleza laboral, con fundamento en el artículo 16, segundo párrafo, del Reglamento Interno de la CEDHV.
[15] V1 hizo referencia a tres reuniones de trabajo en las que dijo haber sido objeto de maltrato verbal por parte de la titular de la SDI y que existían al menos dos testigos de ello; de tal manera, personal de esta Comisión se entrevistó con dos personas que estuvieron presentes en tales eventos pero ninguno de ellos manifestó haber advertido tal maltrato, por lo que, hasta el momento, tales señalamientos no han sido fehacientemente acreditados (V. Evidencia 11.15., primera y tercera actas).

26. La víctima agregó que dialogó con la titular de la SDI para encontrar una solución a la situación laboral que estaba viviendo, pero ésta le externó su molestia por tres temas en particular y le dijo que había perdido la confianza en ella y, aunque V1 le propuso renunciar a las funciones de *[…]*, la Secretaria le indicó que *"no era para tanto"*. No obstante, la víctima señaló que, a partir de noviembre de dos mil veintidós (cuando la titular de la SDI le informó[16] que había notificado a la Abogada General de la UV que dejaba sin efecto su nombramiento como *[…]* de la SDI), comenzó a sufrir *acoso laboral*.

27. V1, quien es trabajadora de la Universidad Veracruzana con una antigüedad de más de catorce años y con acreditación de estudios superiores y de posgrado, narró que en la temporalidad de los hechos que nos ocupan, ostentaba el puesto de *[…]*y había sido considerada para cubrir funciones de *[…]* [17] en la Secretaría de Desarrollo Institucional. Sin embargo, al habérsele retirado tal responsabilidad, advirtió una diferencia significativa en su nueva carga de trabajo porque, asevera, fue reducida a actividades que […] sus capacidades profesionales y sometida a un cambio radical en la nueva dinámica de trabajo y comunicación con su superior jerárquica que la hizo sentirse excluida en su centro de trabajo.

28. Desde el mes de noviembre de dos mil veintidós la comunicación entre la titular de la SDI y V1 no volvió a ser directa ni de forma personal o digital, lo cual fue aceptado por la autoridad señalada al aportar el registro de comunicaciones que mantenía con la víctima a través de una aplicación de mensajería instantánea en el periodo del veintiséis de mayo al siete de noviembre de dos mil veintidós. En éste se aprecia que tenían un trato constante, directo, atento y cordial con fines de trabajo, y que V1 le apoyaba en la elaboración de oficios, contacto con otras autoridades y propuestas, entre otras aportaciones de índole jurídico. Todo ello hasta el siete de noviembre de dos mil veintidós[18], fecha que coincide con el momento en que V1 comenzó a sentir un ambiente de trabajo hostil.

29. Si bien la titular de la SDI argumentó que, en ejercicio de sus atribuciones, retiró a V1 las funciones de representante jurídico, este Organismo Estatal observa que a partir de esa fecha cortó toda comunicación directa con la víctima y que existieron otras conductas hostiles durante el desempeño de sus tareas.

30. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha identificado diversas conductas que resultan en una expresión del acoso laboral como el aislamiento social que se manifiesta al restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros e ignorar a la persona o no dirigirle la palabra, así como las agresiones psicológicas, entre éstas, el privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias; amplificar y dramatizar de manera injustificada

[16] V. Oficio SDI/533/11/2022 visible a foja 26 del Expediente.
[17] Plaza de reciente creación que estaba en proceso de validación administrativa y financiera (V. Evidencia 11.5., punto 4).
[18] V. Anexos de Evidencia 11.5. (fojas 400-413 del Expediente).

errores pequeños o intrascendentes; menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona; ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle *"invisible"* [19].

31. En efecto, el trato que V1 comenzó a recibir en su trabajo tenía el objetivo de excluirla o invisibilizarla. Las actividades que la titular de la SDI asignaba a la víctima se las empezó a notificar mediante oficios que le eran entregados por dos personas (con funciones de secretaria particular y de apoyo) como *intermediarias*, o a través de los correos electrónicos institucionales; ya no mediante el contacto directo con ella, como antes. Incluso, la víctima relató que su titular no la saludaba cuando la encontraba en los pasillos de la SDI, y aunque la funcionaria aceptó que esto ocurrió en una sola ocasión, no informó que haya buscado aclarar la situación con la víctima para que no fuera mal interpretado. Por el contrario, la falta de acercamiento con ella confirma el mensaje de exclusión que estaba recibiendo V1.

32. La falta de comunicación entre V1 y su superior jerárquica fue avalada por sus colaboradoras e intermediarias en dicha relación laboral[20]. Estas reconocieron que en algunas ocasiones le explicaban a V1 lo que debía hacer, lo que coincide con el señalamiento de la víctima respecto de que las instrucciones que le entregaba la titular de la SDI por escrito a veces no eran claras, sobre todo cuando le indicaba que su trabajo contenía errores.

33. V1 señaló que las tareas que le empezaron a asignar minimizaban sus capacidades intelectuales[21], pues incluso antes del mes de agosto de dos mil veintidós –cuando comenzó a recibir una compensación económica por cubrir las funciones de *[…]* de la SDI– cubría temas de asuntos jurídicos normativos, como se observó en el registro de comunicaciones aportado por la autoridad (*supra* párrafo 29). Es decir, aun con el cargo de *[…]* a V1 se le asignaban tareas relacionadas con el ámbito legal en el cual está profesionalizada.

34. Ejemplo de ello es que sus funciones se redujeron a copiar y pegar textos en tarjetas; copiar artículo por artículo de cuerpos normativos en unas tablas; o hacer directorios de funcionarios. Tales actividades quedaron plasmadas en múltiples oficios emitidos por la autoridad y que fueron aportados tanto por ésta como por V1, cuyo contenido de interés se presenta a continuación:

[19] CNDH. Acoso laboral "Mobbing", 2017, ISBN: 978-607-729-367-5, págs. 9-13.
[20] V. Evidencias 11.3., 11.4., 11.10.1., 11.10.2., 11.11. y 11.12
[21] V1 también refirió que se trataba de tareas que no tenían utilidad. Sin embargo, este Organismo no se pronunciará al respecto por tratarse de una valoración de actividades que únicamente compete a la relación de naturaleza laboral, máxime que la autoridad, en su carácter de patrón, explicó la pertinencia y utilidad que representaba cada tarea para el cumplimiento de los objetivos y metas de la SDI.

	Oficio/fecha	Instrucción	Observaciones de V1
1	SDI539/11/2022 11/11/2022	Elaborar resumen del catálogo de cursos de la Unidad de Género de la UV (nombre, duración, objetivo y estructura).	
2	SDI570/11/2022 23/11/2022	Elaborar un directorio regional de la SDI, para entregar el 25/11/2022 **a temprana hora**.	Tenía autorizado faltar el 24/11/2022 (prestación por día adicional), por lo que tuvo menos de un día hábil para atenderlo.
3	SDI577/11/2022 29/11/2022	Elaborar un tarjetero con las metas del Plan de Desarrollo (PLADE) de la SDI para el 02/12/2022.	**Sólo debía copiar y pegar información ya existente**.
4	SDI584/12/2022 02/12/2022	Se reiteraron los oficios SDI570/11/2022 y SDI577/11/2022 porque aún no habían sido entregados, para entregar **"a la brevedad"**.	El 06/12/2022 entregó el trabajo explicando que el directorio lo entregó en tiempo, pero días después incorporó información faltante. Sobre el tarjetero dijo que estaba terminado pero no impreso por inconvenientes con la impresora.
5	SDI588/12/2022 06/11/2022	Elaborar un listado de la normatividad de la UV que refiera las atribuciones de la Secretaría de Administración y Finanzas y de la Dirección General de Difusión Cultural, así como de sus direcciones, para **entregar en el transcurso de ese día o al siguiente, a temprana hora**.	Consideró que la actividad fue excesiva.
6	SDI607/12/2022 08/11/2022	Integrar al tarjetero el punto 4.3 de *transferencia tecnológica y del conocimiento*.	Dijo que la titular de la SDI modificaba las indicaciones para que el trabajo pareciera equivocado o incorrecto.
7	SDI636/12/2022 15/12/2022	Elaborar un directorio de los órganos colegiados en los que la SDI tiene participación para entregar la tercera semana de enero de 2023.	Al terminar el periodo vacacional de invierno de 2022 no pudo regresar a laborar por problemas de salud. **Tuvo incapacidad médica del 06/01/2023 al 10/01/2023**.
8	SDI034/01/2023 **09/01/2023**	Elaborar una tabla con dos columnas, en una debían ir los artículos del Reglamento de Obras de la UV, y la segunda dejarla libre para anotaciones, para entregar el 16/01/2023.	**Le imponía carga laboral estando en periodo de incapacidad médica**.
9	SDI035/01/2023 **09/01/2023**	Integrar una carpeta electrónica con diez ordenamientos jurídicos más la última versión del proyecto de la Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación para entregar el 17/01/2023.	**Le imponía carga laboral en periodo de incapacidad médica**. Entregó el trabajo 01/02/2023, posterior a una incapacidad médica.
10	SDI041/01/2023 10/01/2023	Elaborar de nueva cuenta el trabajo requerido en el oficio **SDI577/11/2022** porque el entregado contenía errores, para entregar el **20/01/2023**.	**No señaló los errores**, por lo que se acercó a las dos compañeras que fungían como intermediarias para investigar a qué se refería, sin recibir respuesta favorable; revisó palabra por palabra y renglón por renglón tratando de *adivinar* los errores.
11	SDI046/01/2023 11/01/2023	"…en relación a las **incapacidades presentadas**...se requiere la entrega de los trabajos solicitados" en los oficios 636/12/2022, 034/01/2023, 035/01/2023 y 041/02/2023. Se establecieron fechas de entrega para el 19, 20, 23 y 27 de enero.	**Tuvo incapacidades médicas del 11/01/2023 al 17/01/2023 y del 18/01/2023 al 24/01/2023**.
12	SDI116/01/2023 26/01/2023	**Reiteró los trabajos pendientes de entrega** (oficios SDI636/12/2022, SDI034/01/2023, SDI035/01/2023 y SDI041/01/2023. Estableció fechas de entrega para 30 de enero y 1, 3 y 9 de febrero.	El 30/01/2023 le informó que la falta de entrega de actividades estaba justificada en sus incapacidades médicas y anexó los trabajos de los primeros dos oficios. El 09/02/2023 entregó lo relativo al oficio SDI041/01/2023 y agregó que las demás tareas habían sido entregadas en tiempo.

13	SDI130/02/2023 01/02/2023	**Requirió ajustes respecto del Reglamento de Obras de la UV**, mismos que le serían indicados por su Secretaria Particular.	Le fue dicho que **el trabajo contenía errores ortográficos y le cuestionó de dónde había obtenido el Reglamento,** a lo que respondió que lo obtuvo de la página de la UV, que dicha versión contenía errores pero que no eran imputables a ella. **Tuvo incapacidad médica del 15/02/2023 al 24/02/2023**.
14	SDI225/02/2023 28/02/2023	En seguimiento al oficio SDI041/01/2023, elaborar nuevamente el trabajo requerido *porque* ***el tarjetero entregado contiene errores***; dar continuidad a un curso de capacitación al personal administrativo, técnico y manual; y la actualización y elaboración de los directorios institucionales que se le adjuntaron.	Consideró que era un trabajo innecesario, repetitivo e inservible porque el directorio de funcionarios ya existía.
15	SDI230/03/2023 01/03/2023	**Reiteró** el cumplimiento de los oficios SDI577/11/2022, SDI041/01/2023, SDI046/01/2023, SDI116/01/2023 y SDI225/02/2023, señalando de nuevo que el tarjetero entregado *"contiene errores que se señalan en el mismo"*, para entregar el **03/03/2023**.	Seguía sin conocer a qué errores se refería y el 03/03/2023 tenía autorizada una ausencia (día adicional). La Secretaria Particular le dijo que ahora se requería que copiara el texto previo a los cuadros, es decir, cambió la instrucción dada cuatro meses atrás.
16	SDI246/03/2023, 02/03/2023	Entregar un cuadro con dos columnas (en una **copiar artículo por artículo** el Reglamento para la Seguridad de la Información y la otra dejarla libre para observaciones, para entregar el **06/03/2024**.	**Tuvo incapacidad médica del 02/03/2023 al 11/03/2023**.
17	SDI247/03/2023 02/03/2023	Entregar un cuadro con dos columnas (en una **copiar artículo por artículo** el Reglamento del Comité de Obras y la otra dejarla libre para observaciones, para entregar el **08/03/2024**.	El 13/03/2023, respondió los oficios SDI225/02/2023, SDI230/03/2023 y SDI247/03/2023 para reportar las actividades realizadas, las pendientes y las que no pudo cumplir por la incapacidad médica.
18	SDI248/03/2023. 02/03/2023	Entregar un cuadro con dos columnas (en una **copiar artículo por artículo** el Reglamento de Espacios Universitarios Cien por Ciento Libres de Humo de Tabaco y la otra dejarla libre para observaciones, para entregar el **10/03/2024**.	El 15/03/2023 respondió los oficios SDI246/03/2023, SDI247/03/2023 y SDI248/03/2023 para informar sobre su cumplimiento y explicar que no fueron entregados en los plazos establecidos porque contaba con una incapacidad médica.
19	SDI287/03/2023. 14/03/2023	Rendir informe sobre el desarrollo y los resultados de un curso.	El 17/03/2023 tuvo conocimiento a través de la Encargada Administrativa de la SDI que el curso se había pospuesto.
20	SDI297/03/2023. 15/03/2023	Elaborar una tabla con la bibliografía relativa a técnica legislativa para entregar el 17/03/2023.	
21	SDI310/03/2023. 21/03/2023	Elaborar una tabla sobre normatividad de instituciones de educación superior (IES) mexicanas en materia de regulación de espacios libres de humo de tabaco y/o protección de las personas no fumadoras, para el 23/03/2023.	Lo consideró una carga de trabajo excesiva, pero el 23/03/2023 entregó un listado de las Instituciones de Educación Superior más importantes.
22	SDI320/03/2023 24/03/2023	**Reiteró** el oficio SDI041/01/2023 y pidió elaborar nuevamente el trabajo requerido porque el tarjetero entregado *contiene errores*, para el 29/03/2023.	Seguía sin conocer a qué errores se refería.
23	SDI 366/04/2023 10/04/2023	Elaborar una tabla de información en Word sobre reglamentación de IES en materia de seguridad de la información, para el 14/04/2023.	
24	SDI 368/04/2023 10/04/2023	Elaborar una tabla de información en Word sobre el Reglamento de la Ley General para	

		el Control del Tabaco (decretos de reforma de 2012 y 2022), para el 21/04/2023.	
25	SDI 377/04/2023 13/04/2023	Imprimir nuevamente el tarjetero del PLADE 2021-2015 por haberse realizado ajustes de forma, para el 17/04/2023.	
26	SDI 383/04/2023 14/04/2023	Imprimir nuevamente el tarjetero del PLADE 2021-2015 porque el entregado en esa fecha presentó fallas (no tenía encabezados o faltaba texto), para el 17/04/2023	

35. El listado anterior representa el cambio radical que existió en la relación de trabajo entre V1 y la titular de la SDI, el cual dejó de ser directo y accesible, y comenzó a ser incómodo y desgastante para la víctima al recibir oficio tras oficio sin la oportunidad de tener una explicación detallada sobre las tareas que le requerían o los supuestos errores que contenían sus trabajos, así como para hablar de su estado de salud, dadas las constantes incapacidades médicas que tramitó y que le estaban impidiendo cumplir cada encomienda dentro de los plazos establecidos.

36. Además, se cambió el correo electrónico de comunicación del correo institucional personal de la titular de la SDI ([…] al de la Secretaría de Desarrollo Institucional (sdi@uv.mx), considerando que fue la propia titular quien reconoció que en el primero únicamente ella tiene acceso, motivo por el cual al hacer uso de la otra dirección electrónica la comunicación de ésta con V1 se volvió nula; es decir, ya no había un diálogo directo sino a través de su secretaria particular o demás personal de apoyo. Esto robustece lo expuesto en párrafos anteriores, respecto de que el trato hacia V1 tenía la finalidad de […], como una expresión del acoso laboral.

37. Ahora bien, la titular de la SDI señaló que tomó consideraciones con V1 debido a su estado de salud mediante la modificación o reprogramación de las fechas de entrega de algunos trabajos. No obstante, se observa (V. tabla *supra*) que ésta le seguía girando oficios y reiterando actividades cuando aún estaba dentro de periodos de incapacidad con expresiones que denotan un ánimo de presión y/o exigencia a pesar de las reiteradas incapacidades médicas que hacían evidente el deterioro en la salud de V1, usando frases como: *"a la brevedad"*, *"a temprana hora"*, *"en relación a las incapacidades presentadas… se requiere la entrega de los trabajos solicitados"*.

38. Sobre los errores que le eran observados en sus trabajos, esta Comisión advierte que, en efecto, no obra constancia en el expediente de que se haya puntualizado a la víctima a qué errores se refería en los oficios SDI041/01/2023, SDI225/02/2023 y SDI320/03/2023, a pesar de que las dos personas que fungían como intermediarias señalaron que sí se lo hicieron saber, pues no aportaron ninguna prueba que sustentara su dicho, como es deber de toda autoridad en los procedimientos de queja, de conformidad con el artículo 146 del Reglamento Interno de esta CEDHV.

39. Además, aunque en el oficio SDI230/03/2023 se estableció que los errores se señalaban en el mismo trabajo entregado (tarjetero), la víctima afirmó que nunca los tuvo a la vista, lo cual coincide con el informe de la titular de la SDI en el cual adjuntó como *"ejemplar único"* el tarjetero de referencia con los errores marcados.

40. Por lo anterior, este Organismo concluye objetivamente que el ambiente laboral que V1 vivía dañó su autoestima, pues constantemente era expuesta frente a sus compañeras –quienes fungían como intermediarias– como una persona que no cumplía con su trabajo, aunado a que, como ha sido detallado en párrafos previos, a través de las tareas que le eran asignadas se ignoraban sus capacidades profesionales con una clara intención de consumirla intelectualmente.

41. En relación con la situación de salud de V1, esta Comisión observa que, en sus informes, la titular de la SDI señaló con insistencia cuestiones que consideró irregulares respecto de las incapacidades médicas que presentó, como el señalar que no hacía uso de los servicios de salud que le ofrece la Universidad Veracruzana; que la mayoría de sus médicos tratantes eran particulares; que algunos de sus doctores no contaban con un consultorio médico establecido; y que –*a su criterio y sin ser especialista de la salud*– las constancias médicas entregadas eran contradictorias, que cada receta señalaba un diagnóstico nuevo sin observarse el seguimiento de cada uno de ellos y que no eran diagnósticos definitivos. Esto permite acreditar el señalamiento de V1 en el sentido de que sus incapacidades médicas causaban molestia a la titular de la SDI y que no creía en sus padecimientos.

42. En efecto, dicha resistencia únicamente se trata de prejuicios en agravio de V1, pues los cuestionamientos y descalificaciones que ha realizado sobre su salud no han sido justificadas en alguna norma de la universidad que haya sido incumplida; es decir, no existe evidencia alguna de que las incapacidades médicas de V1 fueran presentadas fuera del marco legal que rige a la Universidad Veracruzana.

43. Asimismo, resulta preocupante para este Organismo Estatal el hecho de que la titular de la SDI haya acudido personalmente a los consultorios de cada médico tratante de V1 para requerir información sensible sobre ella, con el presunto objetivo de otorgar más información a esta Comisión, pues en el resultado de dichas visitas dadas a conocer por la servidora pública únicamente se advierte un interés por perjudicar y desacreditar a V1.

44. Es importante agregar que, si bien la titular de la SDI expuso diversas situaciones que le crearon un conflicto *laboral* con V1, ninguna de éstas las hizo valer ante las autoridades internas de la UV a efecto de que se hiciera acreedora a las investigaciones y sanciones administrativas correspondientes. Por lo tanto, esta Comisión toma en cuenta tales señalamientos como otra muestra de la aversión que

dicha autoridad tomó hacia la víctima, llevando un posible conflicto laboral a un abuso de autoridad que ha dañado su derecho a trabajar en un entorno libre de violencia.

45. Por otra parte, si bien la autoridad aportó diversos escritos[22] signados por trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Institucional de la UV, en los que establecieron que sus horarios de trabajo eran respetados y que cuando llegaban a extenderse no lo consideraban una carga excesiva; este Organismo toma en cuenta que tales escritos fueron emitidos por personal subordinado de la SDI y no fueron rendidos libremente a esta Comisión. De hecho, cuando personal de esta CEDHV acudió a requerirlos, la diligencia fue negada por autoridades de la UV.

46. En tales condiciones, es posible comprender que el ambiente laboral hostil del que fue víctima V1 provocó daños a su integridad personal[23] mediante los sentimientos externados como la frustración, impotencia, disminución de su autoestima, cuestionamientos sobre su capacidad intelectual y angustia por el trabajo acumulado que la llevaba a un estado de *[…]* permanente.

47. Además, se observa que V1 buscó alternativas para salir de ese ambiente de trabajo. El diecisiete de enero de dos mil veintitrés solicitó a la titular de la SDI un cambio de adscripción, lo cual le fue negado[24] mediante oficio SDI075/01/2023. Posteriormente, el nueve de marzo de dos mil veintitrés V1 envió un correo electrónico al Rector de la UV para exponerle sus condiciones de salud y reiterar la solicitud del cambio de adscripción. Sin embargo, V1 recibió respuesta hasta el catorce de abril del mismo año, precisamente cuando este Organismo, sin prejuzgar el fondo del asunto, solicitó medidas cautelares en su favor. Así, al haber aceptado el cambio de adscripción, la autoridad rechazó el dictado de dichas medidas encaminadas a proteger a V1 del ambiente laboral hostil que dijo estar padeciendo. Esta situación se destaca con la finalidad de evidenciar la conducta de resistencia que ha mostrado la autoridad durante el trámite del expediente que se resuelve.

48. En relación con ello, resulta importante añadir que este Organismo Estatal realizó diversas diligencias para la investigación de los hechos y una de éstas consistió en trasladarse al centro de trabajo en cuestión para recabar entrevistas al personal que allí labora. Lo anterior, con fundamento en el artículo 151 del Reglamento Interno de esta CEDHV, el cual establece que personal comisionado al respecto puede presentarse en cualquier oficina administrativa para realizar entrevistas personales a autoridades o testigos, entre otras acciones de investigación, y que las autoridades deben otorgar las facilidades

---

[22] V. Evidencia 11.10.3.
[23] V1 señaló que su estado de salud fue detonado y agravado por la situación laboral que vivía. Sin embargo, hasta el momento no se cuenta con documentación médica y psicológica que acredite fehacientemente el nexo causal entre la situación de acoso laboral con sus múltiples problemas de salud, máxime que, de acuerdo con la información que obra en el expediente (conversación vía mensajería instantánea con la titular de la SDI), tales complicaciones preceden a la temporalidad de los hechos materia de la queja.
[24] V. Oficio SDI075/01/2023 del 18 de enero de 2023, visible a foja 49 del Expediente.

necesarias para ello. Sin embargo, dicha acción fue impedida por autoridades de la Universidad Veracruzana bajo condiciones no establecidas en la ley[25].

49. Esta situación imposibilitó que se recabaran las pruebas necesarias para la determinación de los hechos, lo cual no debe pasar desapercibido para la Universidad Veracruzana, en tanto que los artículos 28 y 28 Bis de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave señalan que las autoridades y servidores públicos serán responsables penal y administrativamente por los actos y omisiones en que incurran con motivo de la tramitación de quejas, y que en los casos en que entorpezcan las investigaciones podrá rendirse un informe a las autoridades competentes con el propósito de que se les apliquen los procedimientos y las sanciones correspondientes.

50. En virtud de todo lo expuesto, se concluye objetiva y razonadamente que V1 fue víctima de violencia laboral de carácter *vertical descendente*. Es decir, la víctima sufrió […] (a través de una persona jerárquicamente superior) en su centro de trabajo, con la finalidad de […] (limitar la comunicación directa), […] (descalificar su trabajo frente a otros) y […] (asignarle tareas alejadas de aquellas para las que está profesionalizada), en contravención con lo que establece el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y 8 fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Alcances del derecho al trabajo

51. El derecho al trabajo es la potestad de toda persona de desempeñar una actividad laboral libremente escogida o aceptada y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación.

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

53. Al respecto, la Corte IDH ha puntualizado que el trabajo es un derecho y un deber social que debe prestarse, entre otros rubros, en condiciones aceptables para todas las personas[26]. De tal manera, trabajar en un ambiente de violencia no puede considerarse una condición aceptable. Por tanto, de ocurrir así, se estaría lesionando el derecho al trabajo.

---

[25] V. Evidencia 11.15., segunda acta.
26 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340, párr. 143.

54. En esta tesitura, el acoso laboral acreditado en agravio de V1 cuando se encontraba como trabajadora adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional de la UV constituye, a su vez, una violación a su derecho al trabajo. Esto es así, porque a la víctima no le fue garantizado el desempeño de sus labores dentro de un espacio que respetara su dignidad humana mediante un ambiente armónico y libre de violencia.

55. Es por todo lo anterior que esta Comisión Estatal declara violado el derecho de V1 a la integridad personal en relación con sus derechos a una vida libre de violencia y al trabajo, por parte de la Universidad Veracruzana a través de personal adscrito a la Secretaría de Desarrollo Institucional, por lo que deberá garantizarse su derecho a una reparación integral del daño.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

56. 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"*.

57. 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.

58. 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.

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

Compensación

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

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

61. 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 […]".*

62. 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*.

63. 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.*

64. 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.

65. En razón de lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Universidad Veracruzana debe pagar una compensación a V1 por el daño moral ocasionado por la violación de su derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y al trabajo.

66. Lo anterior se cumplirá con base en el acuerdo de cuantificación de la compensación que al respecto emita la CEEAIV, de conformidad con el artículo 152 de la Ley en cita. Asimismo, conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la misma Ley, si 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

67. 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.

68. Por ello, con fundamento en el artículo 72 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Universidad Veracruzana debe ofrecer una disculpa –privada, para seguir protegiendo su identidad– a V1, en la que se reconozcan las violaciones a sus derechos humanos, su responsabilidad en éstas y se asuma el compromiso de repararle el daño en los términos precisados en esta Recomendación.

69. En ese sentido, con fundamento en los artículos 72 fracción V de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 28 y 28 Bis de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Universidad Veracruzana deberá dar vista a su órgano interno de control para iniciar e integrar diligentemente una investigación administrativa para determinar el alcance de la responsabilidad de la servidora pública que incurrió en las violaciones de derechos humanos acreditadas en esta Recomendación, así como de quienes obstaculizaron la investigación de los hechos (*supra* párrafos 49 y 50). Dicho procedimiento deberá concluirse en un plazo razonable y resolver lo que en derecho corresponda, lo cual deberá ser informado a este Organismo Estatal y a la víctima.

Garantías de no repetición

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

71. 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.

72. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 fracción VIII y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la Universidad Veracruzana deberá capacitar al personal que resulte involucrado en la presente Recomendación en materia del derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y al trabajo.

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

IX. PRECEDENTES

74. Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la relevancia de garantizar adecuadamente el derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho a una vida libre de violencia y al trabajo. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 10/2023, 18/2023, 30/2023, 85/2023, 18/2024, 66/2024 y 114/2024.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

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

76.

RECOMENDACIÓN Nº 04/2025

DR. MARTÍN GERARDO AGUILAR SÁNCHEZ
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA
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, la autoridad deberá girar sus instrucciones a quien corresponda, para que se cumpla con lo siguiente:

a) Con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Universidad Veracruzana debe pagar una compensación a V1 por el daño moral ocasionado por la violación a su derecho a la integridad personal en relación con el derecho a una vida libre de violencia y el derecho al trabajo, de conformidad con lo establecido en el apartado *Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos*, ***inciso Compensación***.

b) De conformidad con el artículo 72 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Universidad Veracruzana debe ofrecer una disculpa –privada, para seguir protegiendo su identidad– a V1, en la que se reconozcan las violaciones a sus derechos humanos, su responsabilidad en éstas y se asuma el compromiso de repararle el daño en los términos precisados en esta Recomendación.

c) Con base en los artículos 72 fracción V de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 28 y 28 Bis de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Universidad Veracruzana deberá dar vista a su órgano interno de control para iniciar e integrar diligentemente una investigación administrativa para determinar el alcance de la responsabilidad de la servidora pública que incurrió en las violaciones de derechos humanos acreditadas en esta Recomendación, así como de quienes obstaculizaron la investigación de los hechos (*[…]*). Dicho procedimiento deberá concluirse en un plazo razonable y resolver lo que en derecho corresponda, lo cual deberá ser informado a este Organismo Estatal y a la víctima.

d) De acuerdo con los artículos 73 fracción VIII y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la Universidad Veracruzana deberá capacitar a los servidores públicos que resulten involucrados en la presente Recomendación en materia del derecho a la integridad personal en relación con los derechos de acceso a una vida libre de violencia y al trabajo.

e) Con base en 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 que revictimice a V1.

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 de la Ley en cita se inscriba en el 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 la Universidad Veracruzana debe pagar a V1, de conformidad con lo establecido en el apartado *Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos*, ***inciso Compensación***.

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 establecen los artículos 83 fracción VI y 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV y en virtud de que la presente Recomendación constituye por sí misma una forma de reparación para V1, notifíquese a la víctima el contenido de la presente.

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

PRESIDENTA

DRA. NAMIKO MATZUMOTO BENÍTEZ