COMISION ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS VERACRUZ

Expediente: CEDHV/1VG/DAV/1007/2019

Recomendación 19/ 2025

Caso: Violencia laboral e institucional en la SEV

Autoridades Responsables: Secretaría de Educación de Veracruz

Víctima: V1

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

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE **2**
CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA **2**
I. RELATORÍA DE LOS HECHOS 3
SITUACIÓN JURÍDICA **5**
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS 5
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 6
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN 6
V. HECHOS PROBADOS 6
VI. OBSERVACIONES 7
VII. DERECHOS VIOLADOS 10
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO 17
IX. PRECEDENTES 21
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS 21
RECOMENDACIÓN Nº 19/2025 ..... **21**

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a veinte de marzo 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 del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; y 1, 5, 15, 16 y 177 de su Reglamento Interno, constituye la **Recomendación 019/2025**, que se dirige a la siguiente autoridad:

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

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3 fracción 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; […].

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

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

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

5. El veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve se recibió escrito de queja[1] signado por V1, por presuntas violaciones a sus derechos humanos atribuibles a personal de la Secretaría de Educación de Veracruz, manifestando lo siguiente:

> *"[…] es mi deseo interponer formal queja en contra del Lic.* […]*, Jefe del Departamento de Actividades Artísticas de la Secretaria de Educación del Estado de Veracruz, así como en contra de la Lic.* […]*, Directora de Actividades Artísticas, de igual forma en contra de la Lic*[…]*, Enlace Administrativo de la Dirección de Actividades Artísticas y demás servidores públicos que resultes responsables por hechos que considero violentan mis derechos humanos consistentes en acoso laboral y violencia de género en mi agravio, por lo que a continuación narro los siguientes hechos:*
>
> *---------- HECHOS ----------*
>
> *La suscrita comencé mis funciones como jefa de oficina de Actividades Artísticas en el año 2018 y me fue dado el nombramiento el día 1 de Enero del año dos mil 2019 de manera formal, comenzando a fungir como Enlace de Género de la Dirección de Actividades Artísticas, teniendo dicha encomienda el día lunes 15 de julio del 2019, cuyas oficinas se encuentran ubicadas sus oficinas en Calle de Zempoala No. 5 Fraccionamiento Los Ángeles C.P. 91060, entre mis funciones principales se encuentran: vincular con instituciones y municipios para la planificación, desarrollo, calendarización, agenda de trabajos en conjunto de actividades artísticas y culturales, la programación de grupos artísticos, apoyo logístico y gestión de producciones escénicas y artísticas.*
>
> *Mi superior jerárquico inmediato es el Lic.* […]*, Jefe del Departamento de Actividades Artísticas de la Secretaria de Educación, quien entre las acciones que realizó en mi agravio se encontraba que a la suscrita no se me incluía en las reuniones que dicha persona realizaba, en estas reuniones se congregaban los asistentes administrativos, los jefes de las demás oficinas y departamentos tratando los temas relativos a las actividades diarias, pero a mí no se me tomaba en cuenta para las mismas, lo cual era por lo menos una vez al mes.*
>
> *Para mis actividades como jefa de oficina, en un principio se me asignó una computadora, la cual en ningún momento se me dio a mi resguardo, conforme avanzaron mis labores y se contrató mayor personal, el equipo de cómputo que en un primer momento se me asignó, fue ocupada paulatinamente por más personal, hasta el punto en que ya no se me permitía usar dicho equipo. Incluso el día 05 de febrero del 2019 y derivado a que me encontraba checando diversos convenios y enlaces y las respectivas respuestas a las solicitudes necesitaba urgentemente hacer uso de la computadora, así que acudí con el Lic.* […] *a quien le indiqué que observaba que al menos dos computadoras estaban en desuso por parte del personal que las tenía asignadas, lo cual una semana antes lo había hecho de su conocimiento, así que le propuse una reasignación de equipos de cómputo, ante lo cual le pareció una buena idea y aceptó. Al momento que tomé el equipo de cómputo reasignado para realizar mis labores, el Lic.* […]*llegó a mi lugar de trabajo, gritándome de manera violenta, solicitándome que devolviera el equipo de cómputo, ante lo cual me extrañé de dicha orden ya que previamente había acordado cosa contraria con él, a su vez le cuestioné el motivo de su decisión, ante lo cual violenta y tajantemente me indicó que él no me daría razones, que debía acatar la instrucción, de estos hechos se percató una ex empleada de limpieza de nombre* […]*, de la cual me comprometo a aportar su testimonio.*
>
> *Quiero señalar que a su vez llegaba documentación de solicitudes de presentaciones de algunos grupos y no me daba aviso de éstas, pese a que yo tengo la facultad de programar los respectivos grupos, en una ocasión me percaté que me llegaban llamadas, preguntando por mí y al contestarlas el Lic.* […] *indicaba que no me encontraba a las personas que me intentaban contactar, adoptando la suscrita la estrategia de brindarles a las personas mi número particular para poder realizar mis labores diarias.*
>
> *Si bien y exceptuando lo acontecido con el equipo de cómputo, el Lic.* […] *no fue una persona agresiva de manera física, pero sí psicológica y simbólica ya que* […]*, en tres ocasiones incluso intenté hablar con él, para poder solucionar esto, pero al manifestarle mis inquietudes, indicó que la del problema era yo, que él tenía buena comunicación con todos y que él no observaba ningún problema en su relación conmigo. Quiero señalar que hubo un*

[1] Fojas 2-5 del Expediente.

incidente que se presentó con el Lic. […] *(no recuerdo la fecha exacta) pero lo que sucedió fue que me dejó encerrada durante una hora en la oficina, ya que encontrándome en mi oficina, ya que recientemente había sido reasignada en otro espacio, al concluir las labores del día, pero derivado a que yo continuaba con mis deberes, siendo aproximadamente las dieciocho horas con treinta minutos al bajar rumbo a la salida, me percaté que estaba cerrado el portón más próximo con llave, siendo que el Lic.* […] *es el único que tiene en su poder estas llaves, por lo cual le atribuyo directamente este hecho. Quiero señalar que el Lic.* […] *planteó el hecho de que yo no realizaba mi trabajo, pero la verdadera causa era que yo no contaba con herramientas suficientes para realizarlo como lo es una computadora y tenía que buscarlos por mis propios medios.*

Por cuanto hace a la Lic. […]*, Directora de Actividades Artísticas, considero que ejerció en mi agravio actos de prepotencia, omisión de información en juntas de trabajo y sus respectivos acuerdos, no siendo clara en sus indicaciones y siendo contradictoria en las mismas, precisando incluso que durante una reunión realizada a finales del mes de agosto mencionó de manera verbal enfrente de la Jefa de Departamento de Programas Institucionales y la Jefa de Oficina de Actividades Recreativas, que yo pasaría a formar parte de manera física en las instalaciones del ELEA (Espacio Libre de Expresión Artística) y señaló que esa determinación era porque yo no había logrado tener comunicación con mi jefe de departamento, lo cual considero no debía ser ventilado a personal ajeno a esta decisión y los motivos personales de la misma ya que además eran falsos sus argumentos.*

Quiero señalar que en fecha veinte de septiembre del presente año, realice un escrito dirigido a la Lic […]*, Titular de la Unidad de Género de la SEV, en donde inclusive le detallé que en fecha nueve de septiembre del presente año la Lic.* […] *me solicitó vía WhatsApp, le brindara un reporte sobre el acompañamiento que realicé con la Consejera de la Unidad de Género de la SEV a una integrante de un grupo que vivió acoso laboral, pero al ser de mi conocimiento que el protocolo recién aprobado marca que el tratamiento de manejo de información debe ser de manera confidencial y discrecional y por lo mismo no debó de ventilar ni dar ningún informe al respecto de los casos, lo cual le mencioné y aclaré, pero siguió insistiendo de manera exigente. Solicitándome posteriormente un reporte de actividades realizadas desde fecha 01 de Diciembre de 2018 al 12 de Septiembre de 2019 mediante el oficio número SEV/DAA-001415/19, el cual di plena contestación a través de un escrito de fecha veintisiete de septiembre del presente año. A su vez me comprometo a aportar capturas de pantalla de los mensajes que me fueron enviados. Así mismo nunca se me informó los motivos objetivos por los cuales se me cambiaba de área, considero que el cambio fue por una mera interpretación personal de la Lic.* […].

Quiero señalar que incluso en el incidente del equipo de cómputo, le mencioné verbalmente a la Lic. […]*, quien no tomó parte en el asunto y no intervino, lo cual considero fue omisa en hacerlo, inclusive al momento de comentarle mi caso en particular señaló que ella ya conocía "las maneras del Lic.* […]*, indicando que hablaría con él y que le solicitaría me pidiera disculpas, a lo cual yo respondí que no solicitaba una disculpa, si no que ella interviniera para resolver el conflicto en sí, lo cual no hizo.*

Por cuanto hace a la Lic. […], Enlace Administrativo, le informo que yo antes utilizaba un celular sin la aplicación de WhatsApp, incluso la Lic. […] me exigía que utilizara esa aplicación, ante lo cual yo le mencioné que mi teléfono particular no contaba con ella, pero pese a ello se me mencionó que era mi obligación estar comunicada por este medio, pero a mí nunca se me informó que dicha aplicación formaba parte de mis obligaciones como trabajadora y el hecho de no tenerla nunca representó un obstáculo para realizar mis labores, pero tanto la Lic. […] y Lic. […] argumentaban que debido a que yo no contaba con esta aplicación de mensajería era el motivo por el cual yo no hacia bien mi trabajo, ante lo cual en su momento respondí que mi contrato no especificaba que debía usarla. Ambas servidoras públicas me obligaron y presionaron a utilizar la aplicación de WhatsApp, ya que no me mandaban la información correspondiente ya que decían que lo enviaban al grupo de WhatsApp y que yo no estaba incluida. Quiero señalar que siempre fue una exigencia por parte el que yo contara con esta aplicación, a lo cual paulatinamente accedí, pero me sentí violentada.

Lic. […] no me notificó por escrito ni me ha notificado por escrito porque debo firmar en las listas del personal de apoyo administrativo y no en la lista de jefatura de oficina como lo venía haciendo, ya que previamente recibí la instrucción de la Lic. […], Apoyo Administrativo, adscrita al ELEA de firmar en estas listas, ante lo cual le pregunté a la Lic. […] el motivo de esta situación y me dijo que desconocía pero que me esperara a recibir indicaciones y que por el momento no firmara, a la siguiente semana recibí la instrucción de mi actual jefa de departamento vía WhatsApp, la Lic. […], respecto a que debía firmar en esas listas de apoyo administrativo a lo cual le pedí una explicación y me dijo que esa explicación debía dármela la Lic. […]. No omito decir que yo ya había firmado desde el inicio del presente mes hasta este momento en las listas pertenecientes a la jefatura de oficina, pero al pedirlas me indicaban que no las

encontraban, por lo cual firmé bajo protesta en la lista de apoyos administrativos, lo cual me preocupa derivado a la procedencia administrativa que pudieran generarme. Quiero señalar que recientemente me fue solicitada mi renuncia por la Lic. […], sin darme explicación o motivos al respecto.
Quiero señalar que me comprometo con este Organismo a aportar los testimonios, pruebas y documentos que acrediten mi dicho y a su vez solicito apoyo psicológico derivado de las consecuencias que he tenido en razón a este acoso, autorizando que mis datos sean brindados para este fin, reiterando mi deseo de interponer formal queja en contra de estos servidores públicos. […]" [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 vivir una vida libre de violencia y del trabajo.

8.2. En razón de la **persona** *–ratione personae–*, porque las conductas son atribuibles a la Secretaría de Educación de Veracruz; 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.

8.4. En razón del **tiempo** *–ratione temporis–*, en virtud de que la ejecución de los hechos ocurrió en septiembre del año dos mil diecinueve y se solicitó la intervención de este Organismo en ese mismo

mes y año. 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, los puntos a dilucidar son:

9.1. Establecer si personal de la Dirección de Actividades Artísticas de la Secretaría de Educación de Veracruz realizó actos de acoso laboral en contra de V1.

9.2. Determinar si la Secretaría de Educación de Veracruz fue omisa en investigar los hechos de acoso señalados por V1, violando su derecho a vivir una vida libre de violencia y 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.

10.2. Se otorgó la garantía de audiencia a la Secretaría de Educación de Veracruz, en su carácter de autoridad señalada como responsable.

10.3. Se realizó inspección ocular en el lugar de trabajo de V1.

V. HECHOS PROBADOS

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

- V1 fue víctima de acoso laboral por parte de personal de la Dirección de Actividades Artísticas de la Secretaría de Educación de Veracruz.
- Además, la Secretaría de Educación de Veracruz fue omisa en investigar los hechos de acoso laboral señalados por la víctima, violando su derecho a vivir una vida libre de violencia y al trabajo.

VI. OBSERVACIONES

12. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son ésta y los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte. La fuerza vinculante de la jurisprudencia interamericana se desprende de un mandato constitucional, pues el principio *pro persona* obliga a resolver cada caso atendiendo a la interpretación más favorable para el individuo[2].

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

14. 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[3]; 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.-

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[4].

CONSIDERACIONES PREVIAS

Competencia de la CEDH

16. Dentro del asunto que nos ocupa, V1 realizó señalamientos de sucesos acontecidos en el ámbito laboral, por lo que resulta necesario especificar los límites de competencia material de esta Comisión

---

[2] Cfr. *Contradicción de tesis 293/2011,* publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
[3] Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007,* Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.
[4] *Cfr.* Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la CrIDH, 20 de marzo de 2013., párr. 90; SCJN. Incidente de inejecución 493/2001, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002

Estatal de Derechos Humanos de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo 16 del Reglamento Interno de este Organismo.

17. En efecto, el Reglamento Interno establece que esta CEDHV no tiene competencia para conocer de conflictos suscitados entre trabajadores y patrones derivados de relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellos. Por lo que es necesario realizar una distinción entre los hechos de naturaleza laboral a los que se refiere el artículo 16 del citado Reglamento de esta Comisión –consecuencia de relaciones de trabajo en las que se reclaman prestaciones de dicha índole y cuya competencia recae en los tribunales competentes– y otros que, como en el caso que nos ocupa, pueden constituir violaciones a diversos derechos humanos en el centro de trabajo.

18. Lo anterior resulta indispensable para que los órganos protectores de derechos humanos puedan distinguir de mejor manera entre los casos en los que se deberá asumir su competencia y en los que se encuentre impedida legalmente.

19. Además, en los casos en los que se reclaman actos de violencia contra las mujeres –aun en el ámbito laboral– deben indagarse a la luz de la obligación del Estado de prevenir, sancionar e investigar este tipo de hechos, tal y como lo estipulan los apartados *a), b)* y *d)* de artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

20. Así, puede establecerse que en el caso que nos ocupa, la competencia de esta Comisión radicará en analizar si existieron actos de violencia en el centro de trabajo y no en analizar la procedencia –legalidad o ilegalidad– de prestaciones laborales, horarios, entre otras cuestiones que corresponden a la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz.

Actos que no configuraron acoso laboral

21. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el *acoso laboral* es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a otra persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir, controlar o destruir[5]. Es decir, además de constituirse como una conducta ilícita, genera un daño a quien la recibe[6].

---

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

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

22. La dinámica en la conducta hostil es variada: puede llevarse a cabo desde agresiones verbales contra la persona hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad[7].

23. En el presente asunto, V1 mencionó laborar en la Dirección de Actividades Artísticas (DAA) de la Secretaría de Educación de Veracruz, y señaló que sin motivo alguno, el Jefe del Departamento de esa DAA la excluía constantemente de las reuniones en las que se trataban temas relacionados a las actividades a desarrollar y en las que ella debía tener injerencia.

24. Manifestó además que no le fue proporcionado un equipo de cómputo exclusivo para sus actividades, pues el que utilizaba debía compartirlo con demás personal de esa Dirección, lo que repercutía negativamente en sus labores.

25. Sobre dichas manifestaciones, la SEV[8] informó que de manera periódica se realizan juntas de trabajo en las que interviene el personal que en ese momento se encuentra en las oficinas, pues las labores de la Dirección de Actividades Artísticas –comúnmente– se desarrollan fuera de las instalaciones.

26. En el mismo sentido, en virtud de la naturaleza de las funciones del personal, la SEV señaló que no resultaba indispensable que se contara con equipos de cómputo exclusivo para las labores como refirió V1, aunado a que las limitaciones presupuestales y la extensa plantilla laboral complicaban dotar a cada uno de ellos con dicho material[9].

27. El Jefe del Departamento de Actividades Artísticas[10] señaló que dicha oficina se integraba por ciento treinta y cinco trabajadores y se contaba únicamente con cinco computadoras y una impresora, asegurando además que, por las dimensiones del lugar, es imposible que cada uno de éstos tenga un espacio individual, mobiliario y equipo de cómputo exclusivo; organizándose de forma tal que pudieran compartirlo.

28. Lo anterior fue constatado por esta CEDHV[11], pues en la diligencia realizada en el mes de febrero del año dos mil veinte, no sólo se documentó la ausencia del personal que realizaba sus labores fuera del área, sino que también se verificó la cantidad de mobiliario y computadoras existentes. Esto permite establecer que las manifestaciones referidas en párrafos *supra* no constituyen actos dirigidos a ella con el objeto de rezagarla e invisibilizarla como lo señaló en su escrito de queja, sino que, contrario a ello,

---

[7] *Ibídem*, pág. 5
[8] Evidencia 11.3.
[9] Evidencias 11.2. y 11.3.
[10] Evidencia 11.3.
[11] Evidencia 11.9.

representan las modalidades, condiciones e infraestructura en las que todos los trabajadores de dicha oficina desarrollan sus labores.

29. V1 aseguró además que en una ocasión, el Jefe del Departamento de Actividades Artísticas cerró dolosamente la puerta de las instalaciones aun cuando ella se encontraba adentro trabajando. El citado servidor público mencionó que tanto él como otros titulares tienen llaves para abrir y cerrar los accesos a esas oficinas durante la jornada laboral, desconociendo si fuera de dicho horario se encontraba alguien más en el lugar. En ese tenor, al haber reconocido la peticionaria encontrarse trabajando en un horario extendido no es posible establecer que ese hecho en particular cumpla los extremos de violencia laboral.

30. Respecto de la supuesta exigencia de sus superiores jerárquicos de contar con la aplicación de mensajería instantánea *WhatsApp,* la Directora de Actividades Artísticas[12] reiteró que al desarrollarse las actividades fuera de esas oficinas, dicha aplicación es utilizada por los trabajadores como una herramienta indispensable que permite agilizar la comunicación; sin que su uso sea una obligación legal especificada en cláusulas de trabajo.

Actos que no acreditaron violaciones a derechos humanos

31. V1 mencionó que constantemente no se le informaba sobre solicitudes que realizaban terceros y en las que se requerían calendarizar actividades del área a su cargo, y que evitaban que sostuviera comunicación telefónica con los interesados en las mismas; lo que repercutía en sus actividades.

32. Sin embargo, no se cuenta con evidencia que permita acreditar dichos hechos, pues, contrario a ello, el personal de la Dirección de Actividades Artísticas aseguró tener una relación cordial y meramente laboral con V1, sin mencionar alguna falta a sus labores y que esto le haya generado consecuencia alguna.

33. 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.

VII. DERECHOS VIOLADOS

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

34. 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

[12] Evidencia 11.2.

tiene el deber de preservar y proteger la integridad de las personas y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales.

35. En el ámbito *psicológico*, la integridad personal 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 pueden constituir *daño moral*[13]. En efecto, cuando una violación a la integridad de las personas se traduce en daño a las emociones (*psique*) y perjudica su desarrollo de acuerdo a sus propias convicciones, se produce un daño moral (*inmaterial*). Éste comprende los sufrimientos y las aflicciones causados a las víctimas a través del menoscabo de valores muy significativos para ellas, y las alteraciones de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima o su familia[14].

36. 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 las autoridades se abstengan de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad (física y/o *psicológica*) de las personas y que adopte medidas para prevenir, evitar o inhibir que terceros particulares produzcan esas lesiones[15]. De tal suerte que cualquier afectación imputable a una autoridad –directa o indirectamente– que viole el cúmulo de atributos protegidos por este derecho, constituye una violación al derecho a la integridad personal.

37. En relación con lo anterior y como se mencionó previamente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el *acoso laboral* es una conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir *emocional o intelectualmente* a otra persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de la persona hostigadora de agredir, controlar o destruir[16]. Es decir, este tipo de actos representan una forma de afectación a la integridad de las personas que repercute en su psique y moral, e incluso puede tener consecuencias en la salud de las víctimas.

38. De acuerdo con la SCJN, el *acoso laboral* se puede presentar 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

---

[13] Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.
[14] Corte IDH. *Caso Acosta Calderón Vs. Ecuador.* Sentencia de 24 de junio de 2005, Fondo, Reparaciones y Costas, p. 158.
[15] Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.
[16] 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.

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[17].

39. Ahora bien, cuando éste es sufrido por mujeres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (LAMVLVEV) lo denomina *violencia laboral* y especifica en su artículo 8 fracción III que ésta es el acto u omisión en abuso de poder que daña la integridad, autoestima, salud, libertad y seguridad de las mujeres e impide su desarrollo.

40. El marco normativo de referencia precisa que ésta constituirá, además, *violencia institucional* cuando dichos actos u omisiones sean realizados por servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres (artículo 8 fracción V).

41. De igual forma, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave en su artículo 19 especifica que, para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el gobierno debe prevenir, *atender*, *investigar*, sancionar y reparar el daño que se les inflige.

Hechos del caso

42. V1 señaló que durante el año dos mil diecinueve, mientras trabajaba en la Dirección de Actividades Artísticas (DAA) de la SEV como Jefa de la Oficina y Enlace de Género, brindó acompañamiento a una persona que manifestó sufrir acoso laboral en septiembre de ese año. V1 asevera que su superior jerárquico le solicitó información sobre dicha diligencia a través de *mensajes de texto*; sin embargo, dada la naturaleza del procedimiento y al tratarse de datos confidenciales, no se los proporcionó. La V1 relata que la Directora de Actividades Artísticas continuó exigiéndole información de dicho acompañamiento, por lo que el veintisiete de septiembre del año dos mil diecinueve solicitó la intervención de la Unidad de Género (UG) de la Secretaría de Educación de Veracruz.

43. V1 afirma que, consecuentemente, en septiembre de dos mil diecinueve (días después del citado acompañamiento), personal de la Dirección de Actividades Artísticas *le exigió presentar su renuncia*.

44. Por su parte, la Directora de Actividades Artísticas[18] aseguró que los trabajadores de confianza –como V1– *no gozan de estabilidad en el empleo,* por lo que la Enlace Administrativo de la DAA[19] le

[17] *Ídem*.
[18] Evidencia 11.2.
[19] Evidencia 11.4.

informó a la víctima que a partir del día primero de octubre del año dos mil diecinueve causaría baja de esa institución, negando que le hubiera solicitado la renuncia como la víctima señaló.

45. No obstante lo anterior, la Titular de la Unidad de Género[20] hizo saber que la Directora de Actividades Artísticas admitió *haber tenido problemas laborales* con la víctima, pues –según su dicho– constantemente se *ausentaba de su lugar de trabajo*. Sin embargo, no fueron remitidas constancias que avalaran que, en efecto, V1 abandonara sus labores, ni se cuenta con algún procedimiento administrativo o actas circunstanciadas que dieran cuenta de ello.

46. Además, resulta preocupante para esta Comisión que, aun cuando la superior jerárquico de la víctima negó haberle exigido su renuncia, la Unidad de Género[21] informó a este Organismo que la Titular de la DAA sí *le pidió* a V1 hacer entrega de su puesto, asegurando que, al ser […], *podía separarla en cualquier momento*. Es decir, le fue exigida la renuncia a la víctima.

47. Al respecto, la LGAMVLV especifica que no respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo de una mujer, mediante el abuso de poder constituye *violencia laboral*[22]; lo que, en efecto, sucedió con V1, pues aun cuando la Enlace Administrativo y Directora de la DAA negaron dicho acto, la Titular de la Unidad de Género admitió[23] que, sin sustento alguno, la superior jerárquico de la víctima le exigió *presentar* su renuncia, como represalia por haber solicitado la intervención de la UG ante su negativa de otorgar información sobre un acompañamiento por hostigamiento laboral.

48. En efecto, la renuncia es un acto unilateral de su voluntad, en donde el trabajador expresa su deseo para dar por terminada la relación laboral[24], es decir, ésta se otorga por libre derecho. Con lo anterior, se denota que dicha acción hacia la víctima constituye acoso laboral.

49. Ahora bien, se cuenta con documentos que acreditan que V1 acudió al Instituto Veracruzano de las Mujeres[25] donde le fue otorgada atención jurídica y psicológica, en las que se trataron sus afectaciones emocionales. V1 señaló que su salud psicológica mermó, presentando tristeza y estrés como consecuencia de los actos de violencia que sufrió en su ámbito laboral (exigencia de renuncia).

50. Al respecto, es importante recordar que la SCJN ha definido el daño moral como la afectación que una persona sufre en sus derechos de naturaleza intangible, como los sentimientos, afectos, creencias,

---

[20] Evidencia 11.5.
[21] Evidencia 11.5.
[22] Artículo 11
[23] Evidencia 11.5. Si bien, del informe de la Titular de la Unidad de Género se tiene que la Directora de Actividades Artísticas hizo alusión a *separar del cargo* a la víctima*;* dentro del mismo informe se hace referencia al despido de V1; es decir, aun cuando se utilizó la palabra *cargo,* se desprende, sin lugar a dudas, que no se hacía alusión únicamente al puesto que venía desempeñando V1 sino a su fuente de trabajo. Lo anterior es así, ya que hacen referencia explícita a que dejará de laborar ante esa Secretaría de Educación de Veracruz.
[24] SCJN. *RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE*. Jurisprudencia. Materia laboral, Décima época. Tribunales Colegiados de Circuito. Registro IUS 2006678
[25] Evidencia 11.13.

decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás[26].

51. De lo anterior se puede concluir objetiva y razonadamente que, el hecho de que la Directora de Actividades Artísticas le haya exigido la renuncia a V1, constituye: ***a)*** actos realizados por *superiores jerárquicos en una relación laboral*; ***b)*** de *abuso de poder,* ya que, en su posición de superiores, se le exigió presentar su renuncia, lo que, como ya se señaló párrafos *supra*, es un acto voluntario del trabajador; ***c)*** *intimidándola* para aparentar que cesaría su relación laboral por decisión propia; lo que le ocasionó ***d)*** *daños a su integridad psicológica*, pues dicha situación la hizo sentirse presionada, estresada y humillada, es decir, afectando su integridad psicológica.

Alcances del derecho a una vida libre de violencia

52. El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos que se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos internacionales[27] relativos a la erradicación de la violencia y discriminación. Dicho derecho se basa en la igualdad, la no discriminación, la vida y la integridad personal[28].

53. Como se expuso en párrafos *supra*, la violencia laboral constituye una forma de violencia hacia las mujeres a través de actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, integridad y seguridad de las personas, impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad, menoscabando el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos.

54. El artículo 19 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dispone que todas las autoridades 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 ello (art. 20) se debe prevenir, *atender, investigar, sancionar y reparar* el daño que sufra toda mujer. Estas obligaciones deben además realizarse con *debida diligencia* (art. 4, fracc. VII); es decir, es responsabilidad de la autoridad hacer lo máximo posible para reconocer, proteger y garantizar los derechos de las mujeres.

55. *Contrario sensu*, el incumplimiento de dichas obligaciones constituye *violencia institucional* de acuerdo con lo establecido en el numeral 18 de la LGAMVLV. En efecto, ésta se actualiza ante la falta de prevención, atención, investigación y eventual sanción de los diferentes tipos de violencia mediante

---

[26] SCJN. Amparo Directo 30/2013. Sentencia de la Primera Sala de 26 de febrero de 2014.
[27] Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.
[28] 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

actos u omisiones realizados por servidores públicos que tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

56. Ahora bien, se tiene constancia[29] de que la Unidad de Género de la Secretaría de Educación de Veracruz tuvo conocimiento de los hechos de violencia laboral que sufría V1, los cuales, en efecto, calificó como una *situación hostil*. En tal virtud, dicha UG sostuvo un acercamiento con personal de la Dirección de Actividades Artísticas, haciéndoles notar que haberle exigido la renuncia a la víctima atentaba contra sus derechos.

57. Posteriormente, esa Unidad de Género recibió un escrito del Instituto Municipal de las Mujeres mediante el cual V1 afirmaba seguir padeciendo de acoso laboral; por lo que la UG aseguró que, para brindar la atención correspondiente, requeriría informes a diversas áreas de esa SEV para *completar* el expediente de la víctima y dar vista al Órgano Interno de Control y Comité de Ética de esa Secretaría de Educación de Veracruz, así como a la Dirección de Cultura de Paz y Derechos Humanos de la Subsecretaría de Gobierno, *a fin de que ejecuten las investigaciones administrativas* que correspondieran. Sin embargo, a la fecha de expedición de la presente resolución, no se tiene constancia de que se hayan realizado[30].

58. Además, no pasa desapercibido que la UG[31] aseguró que el cuatro de octubre de dos mil diecinueve se brindó atención a V1 para el *seguimiento de su queja*, señalando además que, en fechas subsecuentes, ésta se encontraba en *seguimiento.* No obstante, más tarde, dicha Unidad aseveró no contar con queja de V1 y que, al no tener entre sus atribuciones emitir sanción alguna, carecía de competencia para conocer de su queja[32].

59. De lo anterior se observa que, aun conociendo sobre los hechos de violencia que padecía V1, la SEV no inició ni dio parte a las áreas internas correspondientes para realizar una investigación de dichos actos. Ello resulta contrario a sus obligaciones de prevenir, atender y, eventualmente, sancionar el acoso laboral que la víctima se encontraba sufriendo, tal y como lo establece el artículo 20 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

60. Tal y como se señaló (*supra* párrafo 41), la violencia institucional tiene como objeto dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, como en el caso que nos ocupa, pues la autoridad ha retardado, obstaculizado e impedido mediante el incumplimiento de sus

[29] Párrafo 5 y Evidencias 11.5. y 11.14.
[30] Evidencias 11.11. y 11.12.
[31] Evidencia 11.11.
[32] Evidencia 11.12.

obligaciones el ejercicio de los derechos de la víctima a su integridad psicológica, a vivir una vida libre de violencia y al trabajo.

61. Así pues, la inacción y pasividad de la SEV permitió que la víctima sufriera un ambiente laboral que calificó como hostil, por lo que, de haber cumplido con las obligaciones de la autoridad enmarcadas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, pudo haber otorgado certeza respecto de la naturaleza de las acciones de las que se quejaba y/o instrumentar medidas que permitieran una convivencia armónica.

62. En tales circunstancias, es posible establecer que la Secretaría de Educación de Veracruz tuvo conocimiento de la problemática que afectaba a la víctima y fue omisa en evitar, investigar y resolver los hechos, permitiendo con ello que permaneciera en incertidumbre sobre las acciones de las que se quejaba.

63. La suma de los hechos anteriormente narrados ocasionó que la víctima no pudiera ejercer sus actividades laborales en un ambiente digno y libre de violencia, violando así, además, su derecho al trabajo.

Alcances al derecho al trabajo

64. Al presentarse conductas que actualizan violencia laboral e institucional en el lugar de trabajo de una persona, puede establecerse además que ésta no desarrolla sus labores de forma digna y en condiciones óptimas.

65. Al respecto, es necesario recordar que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad[33]. Este derecho 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.

66. El alcance de esta garantía no debe entenderse restrictivamente; de hecho, el párrafo segundo del artículo 1 de la CPEUM ordena entenderlo en los términos más amplios posibles, favoreciendo en todo momento a la persona para otorgarle mayor protección.

67. Como se señaló anteriormente, V1 sufrió violencia laboral e institucional dentro de la Dirección de Actividades Artísticas (su lugar de trabajo), actos de los cuales tuvo conocimiento la Secretaría de

[33] Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet. ohchr.org/_layouts/ treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2 fGC%- 2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016.

Educación de Veracruz, sin ejercitar sus obligaciones e investigarlos, y, por el contrario, permitió que este tipo de hechos siguieran presentándose.

68. En tales circunstancias, la víctima debía acudir a sus labores diarias a su centro de trabajo, donde era objeto de violencia por parte de sus superiores; es decir, su derecho al trabajo se vio mermado, pues lejos de brindarle un espacio digno, con un ambiente armónico, la SEV fue, además, omisa para atender, investigar y erradicar estos actos.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

69. 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"*.

70. 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.

71. 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.

72. En razón de lo anterior, con fundamento en los artículos 101, 103, 105 fracción II, 114 fracción IV, 115 y 126 fracción VIII de la misma Ley, este Organismo reconoce el carácter de víctima a la V1. Por ello, deberá ser inscrita en el Registro Estatal de Víctimas para que tenga acceso a los beneficios que le otorga la Ley en cita y se garantice su derecho a la reparación integral en los siguientes términos:

Compensación

73. 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]"*

74. 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 […]".*

75. 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*.

76. 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.*

77. 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.

78. 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 Secretaría de Educación de Veracruz debe pagar una compensación a la V1 por el daño moral generado como consecuencia de la violación a sus derechos humanos.

79. 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

80. 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.

81. Esta Comisión advierte que los hechos violatorios de derechos humanos acreditados en la presente Recomendación deben ser investigados para determinar en sede administrativa interna el alcance de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Veracruz involucrados en el caso.

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

83. No obstante lo anterior, el artículo 91 de la citada Ley General señala que la investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas podrá iniciar *de oficio*, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de autoridades competentes, en su caso, de auditores externos. Al respecto, es importante señalar que personal de la Secretaría de Educación de Veracruz tuvo conocimiento de los hechos desde el año dos mil diecinueve, momento en que acontecieron los hechos y la víctima solicitó la intervención de dicha autoridad.-

84. En tal virtud, de conformidad con el artículo 72 fracción V de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación de Veracruz deberá resolver por cuanto a la procedencia de su facultad sancionadora, así como por aquellas faltas

que se deriven por la omisión del inicio de una investigación desde el momento que tuvo conocimiento de los hechos. En caso de que ya exista un procedimiento substanciado por los mismos hechos, éste deberá concluirse en un plazo razonable y resolver lo que en derecho corresponda.

Rehabilitación

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

Garantías de no repetición

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

87. 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.

88. Bajo esta tesitura, con fundamento en los artículos 73 y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la Secretaría de Educación de Veracruz deberá capacitar a los servidores públicos que resulten involucrados en la presente Recomendación en materia del derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho al trabajo y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

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

IX. PRECEDENTES

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

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

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

RECOMENDACIÓN Nº 19/2025

LIC. CLAUDIA TELLO ESPINOSA
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE VERACRUZ
P R E S E N T E

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

a) **Reconocer la calidad de víctima** de la **V1**, y realizar los trámites y gestiones necesarias de forma coordinada ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención. Ello, con fundamento en los artículos 26, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 114 fracción IV y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

b) **Gestionar** de ser necesario **atención psicológica** y médica, así como servicios jurídicos y sociales en favor de la V1.

c) **Iniciar un procedimiento administrativo** para determinar la responsabilidad individual de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en la violación a derechos humanos aquí demostrada. Para lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo establecido en los artículos 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de

Veracruz y 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Deberán informar a esta Comisión Estatal sobre el trámite y resolución dentro de dichos procedimientos, para acordar lo procedente.

d) Con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y con base en el acuerdo de cuantificación que emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, deberá **pagar una compensación** a la V1 con motivo del daño moral ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos.

e) **Capacitar** a los servidores públicos involucrados, en materia de promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, especialmente del derecho humano a la integridad personal en relación con el derecho al trabajo y de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Con base en los artículos 105 fracción II y 114 fracción IV y demás aplicables de la Ley en cita se **INCORPORE AL REGISTRO ESTATAL DE VÍCTIMAS** a la **V1** con la finalidad de que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención.

b) De acuerdo con el artículo 152 de la misma Ley, emita acuerdo mediante el cual establezca la cuantificación de la compensación que la Secretaría de Educación de Veracruz debe pagar a la V1, de conformidad con lo establecido en el apartado correspondiente de la presente resolución.

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

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

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

PRESIDENTA

DRA. NAMIKO MATZUMOTO BENÍTEZ