



Expediente: CEDHV/2VG/DOQ/0202/2023

Recomendación 45/ 2025

Caso: Violencia laboral por personal de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado

Autoridades Responsables: Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

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.....	9
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS	9
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	10
V. HECHOS PROBADOS	11
VI. OBSERVACIONES.....	11
VII. DERECHOS VIOLADOS	14
DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL EN RELACIÓN CON EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DERECHO AL TRABAJO	14
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO	24
IX. PRECEDENTES	27
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS	27
RECOMENDACIÓN N° 45/2025	27

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa de Enríquez, Veracruz de Ignacio de la Llave, a seis de junio del dos mil veinticinco, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente **CEDHV/2VG/DOQ/0202/2023**¹, la Segunda Visitaduría General de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz de Ignacio de la Llave (en adelante, la Comisión o CEDHV), formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita² constituye la **RECOMENDACIÓN 45/2025**, que se dirige a la autoridad siguiente, en carácter de responsable:

2. LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE (en adelante SSP), de conformidad con el artículo 4 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave³; artículo 60 fracción I⁴, 118⁵ de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz⁶.

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 No. 875 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 y 39 de la Ley Estatal de Víctimas, y en cumplimiento a la circular CEDHV/SEJ/CI/24/2023 del 21 de abril de 2023 emitida por la Secretaría Ejecutiva de esta Comisión, y por la naturaleza de los hechos materia de la queja la identidad de la víctima se resguarda bajo la consigna V1, ([...]).

¹ Nomenclatura asignada con fundamento en los artículos 11 y 28 fracciones II y VI de la Ley General de Archivos y en cumplimiento a la circular N° CEDHV/UAR/04/2023 de 01 de marzo de 2023 signada por el Encargado de la Unidad de Archivos de este Organismo.

² En términos de lo establecido en los artículos 1 y 102, apartado B), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante Constitución o CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II, inciso b) de la Constitución Política para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III, 6 fracción IX y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 1, 5, 15, 16 y 177 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

³ Artículo 4. El hombre y la mujer son sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley [...]

⁴ Artículo 60. Para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los integrantes de las instituciones policiales tendrán las siguientes obligaciones: I. Tratar respetuosamente a las personas, absteniéndose de todo acto arbitrario [...]

⁵ Artículo 118. La disciplina comprende el aprecio por sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, y el escrupuloso respeto a las leyes, los reglamentos y los derechos humanos.

⁶ Artículo 126. Además de los deberes establecidos para todo servidor público, los integrantes de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en el ámbito de su competencia deberán: VIII. Recomendar las reparaciones a favor de las víctimas de violaciones a los derechos humanos con base en los estándares y elementos establecidos en la presente Ley.

4. De igual manera, la identidad de testigos será omitida con la finalidad de no vulnerar su derecho a la protección de datos personales. Por tanto, serán identificados bajo la consigna “T” y el número progresivo que corresponda.

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

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

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

6. El 23 de mayo de 2023 esta Comisión recibió escrito signado por V1, mismo que en lo medular se transcribe a continuación:

“[...] Vengo a presentar formal queja que por presuntas violaciones a los derechos humanos y por lo actos y omisiones de naturaleza administrativa que incurra, y se le imputan a la servidora pública estatal, LIC. [...] quien tiene el cargo de Subdirectora de Medidas Cautelares, dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, y ubicadas en la Av. Maestros Veracruzanos número 10, Colonia Pomona de esta Ciudad; para que sea investigada por hechos de VIOLENCIA PSICOLÓGICA y ACOSO LABORAL, que constituyen faltas graves administrativas por violaciones a Código de Ética del Estado de Veracruz, y Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado; y a los derechos humanos de la suscrita; para cuyo efecto expongo los siguientes:

HECHOS:

1.- La suscrita soy empleada de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz, adscrita [...], ubicada en la Av. Maestros Veracruzanos número 10, colonia Pomona de esta Ciudad, asiento de mi fuente de trabajo, teniendo el cargo de [...], funciones y actividades laborales que realizo a partir del [...], con un horario de lunes a jueves de 9:00 a 16:00 y los días viernes de 15:00 a 21:00 horas, con anterioridad me desempeñé como [...] en el Ce.Re.So. “Zona I Xalapa, ubicado en la Congregación de Pacho Viejo, municipio de Coatepec, Veracruz, a partir del 1° de marzo de 2005.

Para ocupar el cargo señalado, fui capacitada y certificada, en los cursos denominados “FORMACIÓN INICIAL PARA EVALUADORES DE RIESGOS PROCESALES, SUPERVISORES DE MEDIDAS CAUTELARES Y SUSPENSIÓN CONDICIONAL DEL PROCESO, impartidos por la Academia regional de Seguridad Publica del Sureste, en el Lencero, Municipio de Emiliano Zapata, Veracruz, para desempeñarme en dicha área, con motivo de la creación de esta Subdirección de Medidas Cautelares; trabajo que, he desempeñado de manera institucional, apegado a la normatividad, con eficiencia y lealtad.

La licenciada [...], tiene el cargo a nivel Estado, de subdirectora de Medidas Cautelares, que forma parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz; subdirección, ubicada en la Av. Maestros Veracruzanos número 10, colonia Pomona de esta Ciudad, siendo mi superiora jerárquica en dicha subdirección.

2.- El pasado día 03 de mayo de la presente anualidad, en punto de las 9:00 de la mañana, ingrese a mi área de trabajo como es costumbre, para efectos de empezar mis labores cotidianas, como son revisión de expedientes a mi cargo, realizar informes mensuales, llamadas telefónicas a los supervisados, a las víctimas, actualizar calendarios, entre muchas otras más; sin embargo, no pude ocupar mi escritorio asignado, ya que la Subdirectora Lic. [...], estaba sentada en mi lugar de trabajo, como en muchas otras ocasiones lo hace, solo para estar platicando y bebiendo refresco; por lo que, tome lugar en otro escritorio compartido con el compañero [...], para iniciar a trabajar.

3.- Alrededor de las 10:30 del mismo día, ya mencionado, salí un momento a mi coche que estaba estacionado afuera de la oficina por una libreta de control de trabajo, al regresar, la aquí denunciada, con voz prepotente de manera violenta, me cuestionó sobre mi ausencia, exigiéndome a gritos, que en ese momento le dijera, quien había autorizado mi salida, y al comentarle el motivo, de inmediato y de manera insolente, me gritó que subiera para que entregara la computadora portátil, laptop, que había sido mi herramienta o equipo de trabajo y que tenía a mi resguardo; para que la formateara el encargado de Técnica de Información, más conocido como T.I. de nombre [...], lo cual me causó extrañeza, ya que he estado trabajando con dicho equipo sin contratiempo, no requería servicio, lo que le externé a la aquí denunciada, quien me dijo que era una orden, que no estaba preguntándome si estaba de acuerdo o no, por lo que,

accedí y entregue el equipo al compañero de T.I.; y ella le indicó que resguardara la información, la formateara y le pusiera más memoria, y dirigiéndose a mi persona, me dijo, “ya no vas a tener equipo, por lo que vas a checar expedientes”, lo que asenté respondiendo que sí.

En el equipo de cómputo, mantengo información del historial de cada uno de los supervisados, que se encuentran bajo la obligación procesal de Medida Cautelar impuestas por los diversos juzgados de los Distritos Judiciales en el Estado, desconociendo que destino se le haya dado a esa información, puesto que, no tuve tiempo de respaldarla, así como los informes que remito a los jueces y a las partes, entre otras más, por lo que temo que, haga uso indebido de dicha información, con la finalidad de perjudicarme; así como los expedientes que tengo bajo mi supervisión, que reitero me despojé de mi equipo de trabajo sin mediar aviso previo ni permitirme resguardar la información en mi dispositivo de almacenamiento USB, inclusive, a la fecha de la presentación de esta denuncia de hechos, se ha negado a restituirme en mi lugar original de trabajo, área de supervisión, adecuada para ello, se ha negado a devolver mi escritorio y silla giratoria, de manera injustificada, vamos a tanto ruego, me envió la computadora con la jefa de área, pero en las condiciones que me encuentro, imposible materialmente realizar mis actividades cotidianas, es decir reportes finales de cumplimiento e informes mensuales y entrevistas.

4.- El mismo día 03 de mayo, encontrándome en mi escritorio en el área de supervisión, realizando mis actividades, Lic. [...] me llamó al Área que está destinada a cocina y comedor, donde se encuentra a un cuarto pequeño, que está destinado para bodega, de hecho guardan los custodios un colchón y sus pertenencias, pues ahí duermen para resguardar la oficina, y se encuentra un cesto grande de basura, que despiden malos olores, por descomposición de residuos orgánicos de alimentos y propagación de moscas y roedores como cucarachas, así como garrafones de agua, trastes, un contenedor de plástico para trastes, y de manera burlona y frente a compañeros me dijo, “que a partir de este momento, este será tu lugar de trabajo”, lo que causó morbo y risas de compañeros, sorprendida por su comportamiento, le dije, que es un espacio destinado a comedor de los empleados y un cuarto de guardar cajas y papelería de desuso, estos espacios se encuentran reducidos, sin puerta antihigiénico y sin ventilación, y que no es apto para oficina, más bien como bodega, le indique, insistiéndole que los compañeros de todas las áreas hacen uso a todas horas, siendo un espacio cero óptimo para las actividades que realizo, como son entrevistas a los supervisados y atender a sus familiares, quienes fungen de apoyo moral, y no obstante que le pedí que reflexionara sobre su proceder, solo me contestó, “las ordenes se acatan”, “si te parece sino ya vas viendo a donde te vas, o de lo contrario te voy a poner a disposición y levantarte actas administrativas por desacato a orden superior”, por lo que no tuve por el momento más opción que acceder, porque fue de ya, ante la advertencia de amenaza.

Acto seguido, me acosaba, pues seguía detrás de mi diciéndome: “ya empieza a acarrear tus cosas”, fui a mi escritorio para ubicarme y al tomar la silla secretarial de respaldo alto y giratoria, que me fue asignada por el entonces jefe de área de Supervisión, con motivo de un accidente en [...], me fue recomendado médicamente, no obstante, cuando pretendía llevármela a mi nueva “asignación”, me la arrebató de las manos, diciendo la “silla no te la llevas, si encuentras otra tómala y sino ahí hay bancos de madera que puedes ocupar”, refiriéndose a los que ocupamos los compañeros para comer, y le dije “no Lic. no me haga eso, por recomendación médica me la asignaron, usted ya sabe, porque se lo dije cuando usted llegó a esta Subdirección, que tuve una lesión grave en [...] a lo que de manera abrupta y hasta, porque no decirlo, con un coraje hacia mi persona, me dijo “ese es tu problema”, a mí no me consta, de inmediato empezó a gritar a un compañero “[...], [...]”, sube esa silla y haces una tarjeta informativa, que quedará a mi resguardo”, cumpliendo así sus caprichos.

Cuando pedí apoyo para trasladar mi escritorio que también he mantenido durante 5 años, de inmediato me dijo, “el escritorio tampoco te lo llevas” al momento que me exigía le entregara de llaves, diciéndome “lo desocupas y me entregas las llaves”, ahí hay una repisa, a ver cómo te acomodas”, por lo que prácticamente me encontraba en una situación muy vulnerable, porque lo hacía con tanta agresividad y burla que no tan solo lastimó [...] delante de todos los compañeros de ambas áreas (supervisión y evaluación) que por más de siete años hemos trabajado en armonía, hasta la llegada de la señora, provocando reitero, no tan solo degradarme como persona, como mujer y como profesionista, al grado que, mis propios compañeros llegaron a sentir lastima o desprecio hacia mi persona, por lo que ante tanta insolencia solo opte por preguntar cuál había sido la razón o el motivo para que se tomaran tan radicales y hasta despreciables decisiones, porque se me trataba con tanta violencia y desprecio y coraje y odio, sobre todo porque ella también es mujer, no podía creer como pudiera una persona de mí mismo género, tratarme de esa forma, así se lo dije y además de que, el hecho de ser mi superiora jerárquica, no le da derecho de sobajar mi dignidad, no respeta a una persona mayor, sin tener alguna respuesta lógica, solo en sarcasmo y burla expreso que ella era la que mandaba, porque su cargo de subdirectora se lo permitía.

En efecto, en el lugar que me asignó, no existe propiamente dicho un escritorio, al parecer es una tabla triplay, angosta, incrustada a un nivel alto en la pared que no permite el manejo del teclado, sus bordos están desgastados, por lo que fácilmente puede rasgarse la piel y se encuentra adherida con dos tablas paralelas al piso y que más que un escritorio parece una repisa, carece de cajones para guardar documentación y pertenencias y su espacio no permite un adecuado manejo de trabajo, esa área carece de red de internet y extensión telefónica.

5.- Al siguiente día 04 de mayo ingresé como de costumbre a mi lugar de trabajo, como las condiciones para desarrollar mi actividad no estaban dadas por las carencias de mobiliario y falta de equipo que ya se mencionó, busque un lugar donde hacer mi trabajo por lo que me acomode en un escritorio compartido con el compañero [...], y como no tuve donde sentarme, ocupe un locker de dos gavetas que si bien no es adecuado para sentarse lo tome y me senté, lo cierto

es que la Licenciada [...] dijo, "no hay asiento para ti, eso no es para sentarse porque se deforma," a lo que yo respondí, "discúlpeme licenciada pero usted está obligada a proveerme accesorios e instrumentos de trabajo" a lo que respondió "tu lugar está donde te asigne y acto seguido le gritó al Licenciado [...], porque así acostumbra a mandar, con gritos, nunca de manera respetuosa ni con voz moderada con sus empleados, que al llegar el Lic. se llevó el locker y la suscrita tuvo que trabajar de pie durante la jornada, vamos, es el colmo, como vio que mi bolso lo tuve que poner en un espacio del escritorio de mi compañero de nombre [...], que de inmediato la licenciada dijo, "eso de quien es" refiriéndose a mi bolso y un termo de café, a lo que los compañeros responden" es de V1 a lo que la Licenciada [...], da la orden **"quiten eso y pónganlo en el suelo y suban el escritorio al área de "Evaluación de Riegos"** y mi bolso se quedó en el piso. Les ordeno a los compañeros le pusieran su nombre con cinta masking a las sillas que les había asignado. [...]

6.- Cabe señalar que el espacio que me asignó es ocupado constantemente para realizar convivios como ya es costumbre de su parte, por lo que el día 05 de mayo así como el día 09 de mayo realice un convivio condicionando a los compañeros a participar en la cooperación para comprar un pastel y refrescos refiriéndoles que les negaría los permisos a los que tenemos derecho sino cooperaban, tal como lo hizo con la suscrita un día antes negándome un permiso de dos horas al cual tenía derecho, no omito manifestar que de lunes a viernes tiene autorizado a una persona, que es empleada de esta misma oficina, para que venda comida a los empleados, en un horario de 14:30 a 16:00 horas horario en que la denunciada y compañeros pasan al área a consumir sus alimentos por lo que evidencia la falta de ética laboral, porque no cumple con la normatividad que rige a la institución ya que no procura que los empleados de esta misma dependencia, se desarrollen en un espacio digno, con los instrumentos necesarios de la actividad y la armonía que debe imperar, y que como subdirectora y jefa de esta área está obligada principalmente a observar conductas que dignifiquen los derechos laborales, y no decisiones autoritarias, y dando favoritismo a las personas que cumplen sus caprichos.

7.- Considero este actuar como un acto de mobbing o acoso laboral, hay violencia psicológica, violencia emocional, pues no es la primera vez que la aquí investigada tiene esos comportamientos hacia mi persona, pues hace aproximadamente dos años en el mes de enero de 2021, lamentablemente perdí a mi madre con motivos de la pandemia, y la subdirectora en lugar de tener consideración y comprensión como jefa de trabajo, realizó todo lo contrario, me agredió con palabras hirientes cuando le mencione que requería un permiso para ausentarme por el funeral de mi madre, su respuesta fue "pues yo no me quiero morir porque soy joven tú ya viviste, me traes una prueba negativa de COVID-19, sino no, no te presentas a trabajar y no obstante el dolor que estaba presentando por la pérdida de mi madre, me exigió que le trajera el acta de defunción, para confirmar que yo estuviera hablando con la verdad, lo que tuve que hacer por escrito y exhibirla en su oportunidad.

No omito manifestar que hace aproximadamente mes y medio me mando traer a su oficina la cual se encuentra en la parte superior del edificio para cuestionarme respecto a una publicación de Facebook de una excompañera, ya que había hecho comentarios de mal gusto, diciendo que la bloqueara que para que la tenía de contacto pues era una mala persona, a lo que le respondí que sí, sin embargo en ese momento me cuestiono respecto a varias situaciones que "las compañeras que son sus amistades le dicen", arremetiendo contra mi persona al grado que al querer darle una respuesta me dijo "¡¡¡permíteme que estoy hablando yo!!!", y me estas quitando el tiempo, corriéndome de su oficina, por lo que no tuve más opción de bajar a mi área de trabajo.

8.- En consecuencia, considero, salvo mejor opinión de esta Comisión, que la funcionaria aquí denunciada, ha actualizado en mi agravio, las conductas violatorias de las reglas establecidas en el Código de Ética del Estado de Veracruz, en sus artículos, 7, fracciones VIII, XIV, 8 Fracciones I, III, y 9 fracciones I, XI y XIII, y artículos, 4, 5, fracción II, 7, fracciones I, II, IV, II, III del Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, y 57 de la Ley General de Responsabilidades de Funcionarios Públicos, literalmente señalan:

"Artículo 7. Son los principios constitucionales y legales que los servidores públicos deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, siendo los siguientes:"

"VIII. Profesionalismo: Los servidores públicos deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a los demás servidores públicos como a las y los particulares con los que llegare a tratar;"

"XIV. Integridad: Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar;"

"Artículo 8. Los valores que guían al Poder Ejecutivo del Estado son:"

"I. Interés Público: Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva;"

"III. Respeto a los Derechos Humanos: Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad

que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;"

"Artículo 9. De manera enunciativa más no limitativa, se tomarán como base las siguientes atribuciones y sus reglas de integridad":

"I. Actuación Pública: El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, disciplina, integridad, transparencia, rendición de cuentas, equidad, eficacia y a los valores de cooperación, responsabilidad y respeto, con una clara orientación al interés público;"

La Conducta que vulnera la regla de la fracción I que antecede, según el anexo 1 de este Código de Ética, queda actualizada bajo la letra K, que literalmente señala:

"k. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeras y compañeros de trabajo;"

"Fracción XI. Desempeño permanente con integridad: El servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión o función, debe conducir su actuación con apego a los principios y valores de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, profesionalismo, integridad, igualdad y no discriminación, entorno cultural y ecológico y equidad de género;"

La Conducta que se vulnera las reglas de la fracción XI que antecede, según el anexo 1 de este Código de Ética, queda actualizada bajo la letra K, que literalmente señala:

"d. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado;"

"Fracción XIII. Comportamiento digno: El servidor público en el desempeño de empleo, cargo, comisión o función se conducirá con respeto a sí mismo y a los demás, sin proferir expresiones, lenguajes o adoptar comportamientos, hostigamiento y/o acoso de carácter sexual o discriminatorio respecto a las personas con la que tiene o guarda relación en la función pública".

La Conducta que se vulnera las reglas de la fracción XIII que antecede, según el anexo 1 de este Código de Ética, queda actualizada bajo la letra g, y h, que literalmente señala:

"g. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía, con connotación sexual, presencialmente o por algún medio de comunicación, y"

"h. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objetos sexuales."

De la misma manera, considero, que la funcionaria aquí denunciada, ha actualizado en mi agravio, las conductas violatorias de las reglas establecidas en el Código de Conducta de la secretaria de Seguridad Pública del Estado de Veracruz, en sus artículos, 4,5, fracción II, 7, fracciones I, II, IV, II, III, literalmente señalan:

"4. Carta compromiso. Todo el personal que labore o preste sus servicios en la Secretaría de Seguridad Pública, suscribirá y entregará impresa la carta compromiso contenida en el Anexo I de este Código de Conducta. La negativa de suscripción al presente Código de Conducta por parte del servidor público, no lo exime de las sanciones a que pudiera hacerse acreedor en caso de incumplimiento del mismo."

"5. En la Secretaría de Seguridad Pública, todo el personal que labora o presta sus servicios, observará:"

"II. Los valores de interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación y liderazgo, y"

"7. Con mis compañeras y compañeros de trabajo."

"I. Respeto a mis compañeros de trabajo. Asumo una actitud de respeto con mis compañeros de trabajo, desempeñando mi empleo, cargo o comisión de manera ordenada, otorgando un trato digno y cordial tanto a mis superiores como los subordinados, considerando sus derechos y entendiendo que los míos terminan donde trasgredo los de otros, propiciando un diálogo, trato cortés y armónico, respetando los derechos humanos, tratándolos con igualdad, sin discriminación, con equidad de género, cooperación y liderazgo."

Vinculada con: a) Principios: Lealtad, disciplina, profesionalismo e integridad; b) Valores: Respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, cooperación y liderazgo; c) Reglas de Integridad: Relativas a las atribuciones en recursos humanos, desempeño permanente con integridad, cooperación con la integridad, y comportamiento digno, y d) Directriz: Artículo 5 fracciones I, III, IV, V y VII de la LRA."

"II. Declaro cero tolerancias a la violencia contra las mujeres. Entiendo que para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, es necesario salvaguardar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no discriminación, por lo que me desempeño con objetividad, profesionalismo e integridad, con absoluto respeto hacia mis compañeras y compañeros garantizando la equidad de género y el respeto a los derechos humanos; asumo mi compromiso de cumplir la normatividad a fin de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres".

Vinculada con: a) Principios: Lealtad, objetividad, profesionalismo, integridad y equidad; b) Valores: Respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad, no discriminación, y equidad de género; c) Reglas de Integridad: Relativas a las atribuciones en la actuación pública, trámites y servicios, recursos humanos, procesos de evaluación, control interno,

desempeño permanente con integridad, y comportamiento digno, y d) Directriz: Artículo 5 fracciones I, IV y VII de la LR".

"IV. Evito cualquier conducta que afecte a mis compañeros. Las relaciones interpersonales en mi trabajo son importantes para mí, por lo que fomento la tolerancia y el respeto, evito divulgar rumores o comentarios que lesionen la integridad moral y la reputación de las y los compañeros de trabajo, respeto su privacidad y evito acciones que causen molestia o distraigan como comentarios sin fundamentos, reproducir o realizar ruidos altos, realizar acciones de compraventa o servicios ajenos a las labores de seguridad, fumar en áreas prohibidas, evitar introducir alimentos que despidan olores fuertes o cualquier otra conducta que afecte las labores que se tienen encomendadas en mi área de trabajo."

"Vinculada con: a) Principios: Disciplina, profesionalismo e integridad b) Valores: Respeto, respeto a los derechos humanos, entorno cultural y ecológico, y cooperación; c) Reglas de Integridad: Relativas a las atribuciones en la actuación pública, recursos humanos, desempeño permanente con integridad, cooperación con la integridad y comportamiento digno, y d) Directriz: Artículo 5 fracciones I, III, IV y VII de la LRA."

"II. Conductas Éticas específicas para el personal de la Secretaría de Seguridad Pública".

"c) Actuar en cumplimiento de la función pública, en apego a los derechos humanos, sin importar el origen étnico o nacional, la raza, el género, la edad, las discapacidades, las diferencias sociales, las condiciones de salud, la religión, la libertad de expresión, las manifestaciones públicas, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra situación que genere violencia y/o atente contra la dignidad humana."

"d) Aplicar en todas y cada una de mis actividades la ética profesional y el estricto apego a la normatividad"

"h) Evitar utilizar la posición, jerarquía o nivel de competencia, en perjuicio de los compañeros, así como faltarles al respeto, hostigarlos o acosarlos sexual o laboralmente, amenazarlos, o bien, otorgar tratos preferenciales o discriminatorios."

"III. Política para evitar represalias. Los servidores públicos de la Secretaría de Seguridad Pública tienen estrictamente prohibido ejercer represalias, castigos u hostigamiento contra cualquier otra persona perteneciente a esta institución que, de buena fe, realice denuncias respecto al comportamiento ético o al cumplimiento de las responsabilidades."

En este orden de ideas, la Convención Americana de los Derechos Humanos, tiene establecido en sus artículos 1, 5, 11, principalmente para todos aquellos estados miembros, la de respetar a toda persona, los derechos y libertades, y de garantizar su pleno ejercicio, veamos:

"ARTICULO 1. Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."

"ARTÍCULO 5. Derecho a la Integridad Personal 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral."

"ARTÍCULO 11. Protección de la Honra y de la Dignidad.

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en los artículos 1, 3, 5, 10, 11, lo siguiente:

"ARTÍCULO 1.- La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."

"ARTÍCULO 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

"I. Ley: La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia..."

"...VIII. Derechos Humanos de las Mujeres: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;

"...IX. Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;"

"ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad."

"ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género". [...] Por lo anteriormente expuesto y fundado, pido:

PRIMERO. - Me tenga por presentada con esta Queja o denuncia de hechos, o como mejor proceda en derecho, en contra de esta funcionaria, para que se le investigue y me sea reparado mis derechos humanos que ha violentado, y sea restituida a mi inicial lugar de trabajo, en condiciones óptimas, con los equipos y herramientas necesarias, con los que, venía desempeñándome, que permitan desarrollarme en un ambiente de armonía y sobre todo de respeto, tal y como lo establece las el Código de Conducta de la propia Secretaria, y la ley de Ética del Estado de Veracruz.

SEGUNDO. De conformidad con el artículo 6 fracción XIX; de la Ley Estatal de los Derechos Humanos, para el caso de constituir delito estos hechos, se sirva dar cuenta a las autoridades correspondientes, para que se inicie carpeta de Investigación, o Formular denuncias ante la autoridad competente por violaciones graves a los derechos humanos o de aquellas que puedan ser constitutivas de delitos perseguibles de oficio.

TERCERO. De ser necesario, por actualización de hechos o actos, por parte de esa funcionaria, me reservo el derecho de ampliar la presente queja, y de igual forma, para ofrecer otros elementos de convicción, que se estimen pertinente [...]”⁷ [Sic]. -----

7. Mediante acta circunstanciada de fecha diecinueve de marzo de dos mil veinticuatro, una Visitadora Auxiliar de este organismo, en lo medular hizo constar lo que se transcribe a continuación:

“[...] Con esta fecha y hora se presenta en las instalaciones de la Segunda Visitaduría General V1, quien se identifica con su credencial para votar expedida por el Instituto Nacional Electoral, quejosa dentro del expediente CEDHV/2VG/DOQ/0202/2023, con la finalidad de manifestar lo siguiente:

“La que suscribe V1, actualmente trabajadora de la SSP, adscrita a la Subsecretaría de [...] a partir del 30 de junio de 2023, con número telefónico Es mi deseo ampliar mi queja en contra de servidores públicos adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública, específicamente en contra del personal de la Dirección General de Asuntos Internos de la SSP y en contra de la Dirección General Jurídica de la SSP o quien resulte responsable. Lo anterior toda vez que en el año dos mil veintitrés, derivado del acoso laboral y violencia institucional ejercida en mi contra por parte de la Licenciada [...] en su carácter de Subdirectora de Medidas Cautelares del Estado de Veracruz, quien era mi anterior Superior Jerárquico, acudí a diversas áreas de la Secretaria de Seguridad Pública tales como a la Unidad de Género, al Órgano Interno de Control, a la Contraloría General para manifestar mi inconformidad del trato hacia mi persona, mismas áreas que declararon su aparente incompetencia para conocer e investigar los hechos de los que me duelo, canalizándome a la Dirección General de Asuntos Internos de la SSP donde presenté mi escrito el cual me fue acusado de recibo en fecha 08 de mayo del año 2023 a las 17:48 horas, generándose el expediente [...], sin que hasta este momento sepa cuál es el estado actual del mismo, dado que las ocasiones en las que he acudido a preguntar me comentan que están a la espera de determinar si el asunto será resuelto en esa misma Dirección Jurídica o se remitirá al Órgano Interno de Control de la SSP, siendo esto una omisión grave por parte de las autoridades para que se investigue el actuar de la servidora pública que señalo como responsable dado que lleva más de diez meses sin que se me haya notificado alguna actuación de mi trámite ante esta Dirección.

Por otra parte, también es mi deseo ampliar mi queja en contra de la misma Dirección General de Asuntos Internos de la SSP y en contra de la Dirección General Jurídica de la SSP o quien resulte responsable, toda vez que el día 31 de octubre del año 2023, recibí una llamada telefónica a mi centro de trabajo actual, proveniente de la Dirección General Jurídica, sin identificarse la persona que me realizó la llamada, quien me comentó que tenía que presentarme físicamente ante dicha Dirección.

Por lo que acto seguido, me apersona en la Dirección Jurídica de la SSP, siendo atendida por una fémina de nombre [...], sin conocer sus apellidos, acto seguido esta persona me dijo que me notificaría una resolución, al momento que

⁷ Fojas 03-13 del expediente.

me entregaba una copia de la misma, al enterarme le dije que de que se trataba, toda vez que me sorprendió al darle lectura, pues desconocía totalmente de ese procedimiento administrativo, dado que nunca se me había citado y menos se me dio a saber el inicio de alguna investigación en mi contra, menos fui oída en algún procedimiento administrativo de sanción.

Tan es así que le comenté que el motivo de mi presencia era derivado de alguna notificación o acuerdo respecto de la queja que presenté ante la Dirección General de Asuntos Internos. Fue hasta ese momento que tuve conocimiento del expediente administrativo número [...], del cual presenté Recurso de Revocación en fecha 21 de noviembre del año 2023, mismo que se admitió y que se le dio la nomenclatura [...] en fecha 14 de diciembre de 2023, siendo notificada formalmente de lo anterior hasta el día 14 de febrero de 2024.

Es por eso que solicito a este Organismo Autónomo que se soliciten los informes correspondientes y se investigue el actuar de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado”.

...Para sustentar lo anteriormente manifestado, agrego documentales que acreditan mi dicho y deseo que, en el momento procesal oportuno, se consideren para resolver mi asunto. Es todo lo que tengo que tengo que manifestar por el momento [...]”⁸ [Sic].

SITUACIÓN JURÍDICA

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

8. La competencia de esta Comisión está fundamentada en los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante CPEUM); 67, fracción II, inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

9. De conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley Núm. 483 de la CEDHV, este Organismo tiene competencia en todo el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave para conocer y tramitar las quejas que por presuntas violaciones a derechos humanos se imputen a servidores públicos estatales o municipales por actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran.

10. Así, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley Núm. 483 de la CEDHV, este Organismo es competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

10.1 En razón de la **materia** –*ratione materiae*-, porque los hechos podrían ser omisiones de naturaleza administrativa que violan el derecho a la integridad personal en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y derecho al trabajo; así como el derecho al debido proceso en relación con las garantías judiciales.

10.2 En razón de la **persona** –*ratione personae*-, porque las presuntas violaciones se atribuyen a servidores públicos de la SSP.

10.3 En razón del **lugar** –*ratione loci*-, porque las omisiones ocurrieron en territorio veracruzano.

⁸ Fojas 516-517 del expediente.

10.4 En razón del **tiempo** –*ratione temporis*–, porque las omisiones reclamadas a la SSP iniciaron el 03 de mayo del 2023. Por lo tanto, al haberse presentado la queja el 23 de mayo de 2023 y ampliada el 19 de marzo de 2024, se encuentra dentro del término que señala el artículo 121 del Reglamento Interno que rige a este Organismo.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

11. Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, de conformidad con la normatividad aplicable, se inició el procedimiento de investigación encaminado a recabar los elementos de prueba que permitieran a esta Comisión, determinar si los hechos investigados constituyeron o no, violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, los puntos a dilucidar son:

11.1 Determinar si personal de la SSP 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.

11.2 Determinar si personal de la SSP respetó su garantía de audiencia a V1 en el expediente administrativo [...] iniciado con motivo de una presunta falta administrativa cometida por V1 y si esto viola su derecho al debido proceso en relación con las garantías judiciales.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

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

12.1 Se recibió la solicitud de intervención de V1.

12.2 Se solicitaron medidas cautelares a favor de V1.

12.3 Se solicitó informes a la SSP.

12.4 Se realizó inspección ocular en el lugar donde se suscitaron los hechos.

12.5 Se recabaron dos testimonios.

12.6 Se realizó el análisis de los informes rendidos por la autoridad señalada como responsable.

V. HECHOS PROBADOS

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

13.1 Personal de la SSP 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.

13.2 Personal de la SSP, justificadamente, no le otorgó su garantía de audiencia a V1 en el expediente administrativo [...] iniciado con motivo de una presunta falta administrativa cometida por V1, al no tratarse de un procedimiento administrativo.

VI. OBSERVACIONES

14. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, se reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea 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 a cada individuo⁹.

15. Es importante señalar que el propósito en los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual –ni penal, ni administrativa– de los servidores públicos involucrados, como sucede en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial;¹⁰ mientras que en materia administrativa tratándose de faltas no graves es competencia de los Órganos internos de control. Para las faltas administrativas graves¹¹, lo será el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Veracruz¹².

⁹ Cfr. SCJN. *Contradicción de tesis* 293/2011, Sentencia del Pleno de 3 de septiembre de 2013, publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹⁰ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad* 155/2007, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

¹¹ Cfr. Artículo 3 fracción IV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; y 2 fracción III, 6, 7 y 9 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

¹² Véase: Gaceta Oficial del Estado, *DECRETO NÚMERO 247 POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 67 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE*, de 19 de diciembre de 2022, Núm. Ext. 502, transitorio segundo, disponible en: https://sisdti.segobver.gob.mx/siga/doc_gaceta.php?id=4999.

16. Así, el objetivo de esta Comisión es verificar si las acciones imputadas a la autoridad constituyen o no actos u omisiones que violan los derechos humanos que comprometen la responsabilidad institucional del Estado¹³.

17. En este sentido, el estándar probatorio que rige en el procedimiento de queja es distinto al que opera en los procesos material y formalmente jurisdiccionales. Por ello, no es necesario que se pruebe la responsabilidad del Estado más allá de toda duda razonable, ni que se identifique individualmente a los agentes a quienes se atribuyen los hechos violatorios, sino que es suficiente demostrar que se verificaron acciones u omisiones que permitieron la perpetración de esas violaciones, o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida¹⁴.

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

CONSIDERACIONES PREVIAS

a) Sobre el procedimiento de la Investigación Administrativa número [...] (antes [...]).

19. En el presente caso, en fecha 19 de marzo de 2024, V1 compareció ante este Organismo manifestando su deseo de interponer queja en contra de la Dirección de Asuntos Internos y de la Dirección Jurídica de la SSP puesto que, no han existido avances en la Investigación Administrativa [...] iniciada en fecha 08 de mayo de 2023, con motivo del escrito de queja que presentó en la Dirección General de Asuntos Internos de la SSP, en el cual manifestó ser víctima de acoso laboral por parte de la Subdirectora de Medidas Cautelares de la SSP (hechos materia de esta recomendación).

20. Al respecto, este Organismo se quedó sin materia para conocer del presente asunto puesto que, derivado de las constancias que integran el expediente de queja, se observa que la Investigación Administrativa [...] fue recibida el 24 de enero de 2024 en el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Seguridad Pública, autoridad que depende de la Contraloría General del Estado y que no fue señalada como autoridad responsable. Asimismo, derivado de lo anterior, en fecha 13 de marzo de 2024, se radicó el Procedimiento de Investigación Administrativa [...] el cual fue resuelto, en fecha 08 de octubre de 2024.

¹³ Cfr. Corte IDH. *Caso Radilla Pacheco Vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, párr. 78.

¹⁴ 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.

21. Aunado a lo anterior, con fundamento en lo establecido por el artículo 5¹⁵ de la Ley 483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz y 20 Fracción III inciso e) del Reglamento Interno¹⁶, este Organismo carece de competencia para conocer de los acuerdos y resoluciones emitidas en los procedimientos administrativos antes citados en cuanto al fondo, por ser de naturaleza jurisdiccional.

b) Sobre la omisión de otorgar garantía de audiencia a V1 dentro del expediente administrativo [...].

22. V1 manifestó que, el día 31 de octubre de 2023, recibió una llamada proveniente de personal adscrito a la Dirección General Jurídica de la SSP, informándole que tenía que acudir a las instalaciones de la citada Dirección. Acto seguido V1 se presentó en esas oficinas y le fue entregada la notificación de la resolución del expediente administrativo número [...] que fuera iniciado en su contra. En ese sentido, la víctima manifestó que desconocía la existencia de ese procedimiento ya que nunca se le había notificado el inicio del mismo, ni brindado su garantía de audiencia.

23. Por su parte, la Dirección General de Asuntos Internos indicó que el expediente administrativo [...] se inició en esa Dirección con motivo del oficio SSP/SUBPPC/SP/311/2023 de fecha 22 de mayo de 2023, a través del cual el Director General de Prevención y Reinserción Social les informó de una posible trasgresión a lo establecido por el artículo 90 fracción XVIII de la Ley 843 del Sistema Estatal de Seguridad Pública¹⁷. Posteriormente, en fecha 21 de junio de 2023, la Dirección General de Asuntos Internos, por cuestiones de competencia, remitió dicho expediente administrativo a la Dirección General Jurídica¹⁸.

¹⁵ ARTÍCULO 5. La Comisión no es competente para conocer de asuntos electorales, agrarios y jurisdiccionales en cuanto al fondo. Tampoco lo será respecto de consultas que formulen las autoridades, los particulares u otras entidades sobre interpretación de disposiciones constitucionales y legales, ni en aquellos casos en que se pueda comprometer o vulnerar su autonomía moral. Para los efectos de esta Ley y de su Reglamento son asuntos jurisdiccionales en cuanto al fondo, todas las resoluciones que se regulan en las normas procesales de los ordenamientos jurídicos de las diferentes materias del derecho.

¹⁶ Artículo 20. Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley, se entiende por: ...III. Asuntos Jurisdiccionales en cuanto al fondo: a) Las sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al Juicio o a la instancia b) Las sentencias interlocutorias que se emitan durante el proceso; c) Los autos y acuerdos dictados por el juez o magistrado, o por el personal del Juzgado o tribunal, para cuya expedición se hay realizado una valoración y determinación jurídica...d)...e) En materia administrativa, los análogos a los señalados en esta fracción.

¹⁷ Artículo 90. Para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, las y los integrantes de las Instituciones Policiales tendrán las siguientes obligaciones: [...] XVIII. Abstenerse de sustraer, ocultar, alterar o dañar bienes en perjuicio de las Instituciones de Seguridad Pública, así como evitar cualquier acto de descuido o negligencia que ocasione la pérdida, deterioro o extravío de los que le hayan sido confiados;

¹⁸ Véase foja 605 del expediente.

24. Al respecto, la Jefa de Departamento de lo Contencioso y Disciplina Policial perteneciente a la Dirección General Jurídica de la SSP, informó que el expediente administrativo en referencia se inició en contra de V1 por haber borrado la información de su equipo de cómputo y que, no se le dio garantía de audiencia porque no fue sujeta a ningún procedimiento administrativo en el cual se le debiera otorgar dicha garantía y que este hubiera concluido en una sanción. También señaló que solamente se le conminó (invitó, exhortó, etc.) a V1 a que observara durante el desempeño de su empleo, el más alto profesionalismo, debiendo cumplir puntualmente con todas aquellas obligaciones que tiene y regirse por los principios constitucionales de Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Eficacia e Integridad¹⁹.

25. En ese sentido, esta Comisión advierte que en la Ley General de Responsabilidades Administrativas no existe alguna sanción denominada “conminar”. Por ello, se concluye que la investigación no se trató de un procedimiento administrativo en contra de V1, sino una investigación interna de la SSP por lo que, la autoridad no estaba obligada a brindarle garantía de audiencia a la quejosa.

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

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

27. 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.

28. 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*²⁰.

29. 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

¹⁹ Véase foja 589 del expediente.

²⁰ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.

integridad (física, psicológica o *moral*) de las personas y que adopte medidas para prevenir, evitar o inhibir que terceros particulares produzcan esas lesiones²¹. 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.

30. 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 internacionales²² 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 personal²³.

31. 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 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 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 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.

32. 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 destruir²⁴. 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.

33. 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 victimizado²⁵.

²¹ Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.

²² Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.

²³ 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>

²⁴ 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.

²⁵ *Ídem*.

34. 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.

Manifestaciones de las partes.

35. En el caso, V1 manifestó ser víctima de acoso laboral y violencia psicológica en la Subdirección de Medidas Cautelares de la SSP por parte de su Titular, la Licenciada [...].

36. La víctima mencionó que a las 09:00 horas del día 03 de mayo de 2023 ingresó a su área de trabajo; sin embargo, no pudo ocupar su escritorio puesto que, la Subdirectora de Medidas Cautelares se encontraba sentada en su lugar platicando e ingiriendo una bebida, acto que realiza en muchas ocasiones. Por tal motivo, procedió a sentarse en otro escritorio para iniciar sus labores.

37. V1 indicó que posteriormente salió por una libreta de control de trabajo que dejó en su vehículo particular que estaba estacionado; y que, al regresar, la Subdirectora de Medidas Cautelares de forma violenta y a gritos le cuestionó sobre su ausencia, a lo que la víctima procedió a explicarle el motivo.

38. La víctima señaló que, en ese acto, la Subdirectora le ordenó a gritos que le entregara su computadora portátil, la cual usaba para realizar sus actividades laborales y que tenía bajo su resguardo. Esto, con la finalidad de que el Encargado del Área Técnica de Información, la formateara y le pusiera más memoria. Ante lo cual, le indicó a su jefa que dicho ordenador no necesitaba mantenimiento puesto que funcionaba óptimamente. No obstante, la Subdirectora le indicó que era una orden, por lo que, V1 entregó dicha computadora sin tener la oportunidad de respaldar su trabajo.²⁶

39. Posteriormente, ese mismo día 03 de mayo de 2023, la víctima indicó que se encontraba trabajando en su escritorio, cuando la Subdirectora de Medidas Cautelares la mandó a llamar al área que está destinada a cocina y comedor. Esto, para informarle que a partir de ese momento su lugar de trabajo sería un cuarto que se encontraba dentro de esa área y que, de acuerdo a la víctima, es utilizado como bodega, puesto que ahí se almacenaban las pertenencias de los custodios, la basura, trastes y garrafones de agua.

40. La víctima indicó que dialogó con la Subdirectora de Medidas Cautelares para pedirle que reflexionara sobre su decisión puesto que, dicho lugar no era óptimo para el trabajo de oficina ya que

²⁶ V1 manifestó que la computadora portátil contaba con el historial de cada uno de los supervisados que se encuentran bajo la obligación procesal de medida cautelar. Desconociendo el destino que se le haya dado a esa información.

era un espacio reducido, sin ventilación, antihigiénico y que usan sus compañeros a todas horas. Sin embargo, la Subdirectora se limitó a decirle lo siguiente: *“las ordenes se acatan”, “si te parece si no ya vas viendo a donde te vas o de lo contrario te voy a poner a disposición y levantarte actas administrativas por desacato”*. Por lo que, al no obtener respuesta favorable no tuvo más opción que obedecer la instrucción, ya que se sintió amenazada.

41. Acto seguido, V1 mencionó que la Subdirectora de Medidas Cautelares continuó con comentarios como *“ya empieza a acarrear tus cosas”*, por lo que la víctima inmediatamente tomó su silla secretarial de respaldo alto y giratoria; no obstante, su jefa se la arrebató de las manos y le dijo que la silla no se la llevaba que, si encontraba otra silla que la tomara y que, si no había, podía ocupar unos bancos de madera. Ante lo cual, V1 le recordó a la Subdirectora que dicha silla le fue asignada por recomendación médica con motivo de que sufrió una lesión grave en [...]. Sin embargo, ésta le indicó que ese era su problema y que a ella no le constaba.

42. Para corroborar su dicho, la víctima proporcionó una nota médica emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el que se estableció que V1 contaba con una “[...]” de fecha 13 de febrero de 2023, de la cual, si bien se advirtió que en ese momento no requería intervención quirúrgica, se le recomendó a V1 contar con una [...] ²⁷.

43. V1 señaló que posteriormente pidió apoyo para trasladar su escritorio que mantuvo por 5 años; sin embargo, inmediatamente la Subdirectora de Medidas Cautelares le dijo *“el escritorio tampoco te lo llevas”*. Asimismo, le exigió que le entregara las llaves y le solicitó que se acomodara en una repisa para desempeñar sus funciones. La víctima precisó que todos estos actos los realizó delante de sus compañeros, por lo que se sintió [...] en su autoestima.

44. La víctima señaló que al día siguiente ingresó como de costumbre a su lugar de trabajo y ante la falta de mobiliario se sentó en un locker. Motivo por el cual la Licenciada [...]le dijo que eso no era para sentarse que, no había asiento para ella y que, su lugar de trabajo es donde ella le había asignado. Por lo anterior, la víctima tuvo que laborar de pie el resto de la jornada.

45. Además, la víctima precisó que el lugar que le fue asignado para realizar sus labores es ocupado constantemente por la Subdirectora de Medidas Cautelares para realizar convivios y que tiene autorizada a una persona para vender alimentos en un horario de 14:30 a 16:00 horas. Por lo que, evidentemente no es un lugar apto para realizar sus labores.

²⁷ [...]: Es un conjunto de normas y recomendaciones para mantener una correcta alineación del cuerpo, tanto en movimiento como en reposo, para evitar lesiones y dolores de espalda. Objetivo: Prevenir o reducir daños a la columna vertebral y los problemas asociados a malas posturas. Importancia: Ayuda a mantener una buena salud postural, reduce el riesgo de lesiones y dolores de espalda, y mejora la calidad de vida.

46. Por su parte, la Licenciada [...], Subdirectora de Medidas Cautelares negó haber realizado algún acto de acoso laboral, violencia psicológica y violencia emocional en contra de V1.

47. Además, indicó que el cambio de V1, obedeció a que en varias ocasiones la víctima manifestó que las instalaciones no estaban de conformidad con lo dispuesto en el Modelo Homologado de Unidades Estatales de Supervisión a Medidas Cautelares y Suspensión condicional del proceso. Aunado a que V1 refirió en varias reuniones que el ruido de la oficina no la dejaba trabajar que, los compañeros no la dejaban escuchar en las entrevistas que realizaba y que, no escuchaba el teléfono por el ruido de la calle.²⁸

48. En suma, la Subdirectora de Medidas Cautelares informó que en marzo de 2023 se comisionaron a dos compañeras mujeres a la Subdirección y que también se había designado a la Mtra. [...] para ocupar el cargo de Jefa de Seguimiento de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional de Proceso. Por ello, era necesario reorganizar el área para que las 3 personas tuvieran lugar permanente de conformidad a los puestos y actividades que realizan aun con la falta de espacio en el área y el mobiliario de oficina²⁹.

49. También, la Subdirectora de Medidas Cautelares indicó que es falso que se haya negado a devolver el escritorio y silla giratoria, por la simple razón de que V1 no presentó algún documento donde le haya solicitado dicha devolución. De igual manera informó que cualquier comunicación que realizó con V1 se hizo mediante la Jefa de Departamento del área con la finalidad de evitar cualquier acto que pudiera resentir V1 como acoso u hostigamiento.

50. En esa tesitura, mencionó que es falso que el lugar en donde la quejosa se encontraba hubiera sido utilizado como bodega, ya que previo a esta situación, una compañera de la Subdirección utilizó ese espacio como lactario.

51. Asimismo, la Licenciada [...], Subdirectora de Medidas Cautelares manifestó que no tenía conocimiento de que V1 hubiese sufrido alguna [...], máxime que V1 siempre se ha presentado a trabajar con tacones altos y plataformas³⁰, y que de esto se infiere que la víctima no ha padecido alguna lesión o que requiera algún material especializado para el desarrollo de sus funciones. Para comprobar su dicho anexó fotografías de V1. Indicó además que V1 siempre ha tenido a su disposición sillas del inventario.³¹

52. Así también, la Subdirectora de Medidas Cautelares señaló que la razón por la que se le dio servicio a la computadora portátil de la víctima fue para mejorarla. Ello derivado de que una computadora laptop resultó con falla en la alimentación de la batería y, por eso, se tomó la decisión de aprovechar la memoria

²⁸ Foja 261 del expediente.

²⁹ Foja 260 del expediente.

³⁰ Foja 262 del expediente.

³¹ Foja 264 del expediente.

RAM de ese ordenador para ponérsela a la de V1. Además, señaló que se había realizado el respaldo total de la información.

53. Finalmente, indicó que es falso todo lo señalado por V1 que, por el contrario, siempre se le brindó el apoyo, respeto y sororidad que por ser mujer y trabajadora se merece y la queja que presentó en su contra evidencia que V1 actuó con mala fe, denostando falta de respeto hacia su persona y la figura de superior jerárquico que representa, conduciéndose con falta de profesionalismo e integridad que señala la Ley General de Responsabilidades de Funcionarios Públicos.

V1 sufrió acoso laboral por parte de la Subdirectora de Medidas Cautelares.

54. Al respecto, esta Comisión advierte que, pese a lo manifestado por la autoridad responsable, existen elementos para acreditar que V1 fue víctima de acoso laboral en la Subdirección de Medidas Cautelares.

55. 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 traslado a un puesto de trabajo aislado, así como las agresiones psicológicas, entre éstas, amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes; las agresiones verbales como gritar o insultar ³².

56. Para acreditar lo manifestado por V1, se cuenta con el testimonio de T-1, quien precisó que efectivamente, el 03 de mayo de 2023, presenció cuando V1 ingresó a laborar y tuvo que sentarse en un lugar distinto al suyo. Esto en razón de que la Subdirectora de Medidas Cautelares se encontraba sentada en el lugar de la víctima platicando con compañeros de trabajo, algo que normalmente hacía dicha servidora pública.

57. En ese orden de ideas T-1 manifestó que fue testigo de cómo la Licenciada [...]a base de gritos y delante de sus compañeros, cuestionó a la víctima después de que salió por su libreta, acerca de dónde estaba y le recalcó que no se puede salir de la oficina sin permiso. Asimismo, T-1 indicó que posteriormente la Subdirectora de Medidas Cautelares le ordenó a V1 que desocupara su escritorio porque ahora trabajaría en la cocina, que ese sería su nuevo lugar.

58. De igual manera, T-1 refirió que presenció cuando la víctima intentó llevarse su silla oficinista a su nuevo lugar de trabajo; pero, la Licenciada [...]se la quitó y, a pesar de que V1 le manifestó a la Subdirectora que esa silla se le había asignado por un problema que tenía en [...], hizo caso omiso y le indicó a un compañero que hiciera una tarjeta informativa para poner esa silla a su resguardo.

59. En ese sentido, T-1 mencionó que derivado de aquellos actos observó a la víctima [...] afuera de las instalaciones de la Subdirección. Así también dentro de su testimonio, T-1 indicó que no era la

³² CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, 2017, ISBN: 978-607-729-367-5, págs. 9-13.

primera ocasión que observaba los malos tratos que recibía la víctima por parte de la Subdirectora de Medidas Cautelares ya que en fechas anteriores observó como V1 [...] de la oficina de dicha Subdirectora.

60. Finalmente, T-1 puntualizó que al día siguiente (04 de mayo de 2023) V1 se sentó en su lugar de siempre; pero la Licenciada [...] le ordenó que se quitara de ahí, ya que ese ya no era su lugar. Motivo por el cual V1 le dijo que no se podía ir a su nuevo lugar porque no tenía una silla y procedió a sentarse encima de un archivero negro; sin embargo, la Subdirectora le ordenó a un compañero que le quitara el archivero a la víctima y, le dijo a V1 que tomara cualquier banco de la oficina y se lo lleve para su lugar.

61. Lo anterior, de acuerdo al testimonio de T-1, ocasionó que la víctima se fuera a su nuevo lugar de trabajo sin silla, computadora, o escritorio y se vio obligada a utilizar una silla de cocina y una tabla triplay para trabajar, siendo hasta una semana después que le proporcionaron una computadora.

62. En conclusión y a pesar de la negativa de la autoridad de haber cometido los hechos que se le atribuyen, el testimonio de T-1 confirma la versión de la víctima, permitiéndonos establecer lo siguiente: a) la Subdirectora de Medidas Cautelares se dirigía con gritos a V1 delante de sus compañeros de área; b) la víctima le hizo del conocimiento a la Subdirectora de Medidas Cautelares que la silla que tenía asignada era para no complicar el problema que tenía en la columna; c) la Licenciada [...]le arrebató y no le permitió a la víctima mantener la silla que tenía bajo su resguardo; d) la víctima fue ubicada para laborar sin herramientas en un lugar que no tenía las condiciones necesarias para realizar su trabajo; e) la víctima fue ubicada en un espacio de trabajo alejado de sus compañeros de trabajo y; f) no era el primer incidente en donde la Subdirectora maltrataba a V1.

63. Para robustecer lo anterior, se cuenta con la inspección ocular que realizaron Visitadoras adscritas a este Organismo Estatal en las instalaciones de la Subdirección de Medidas Cautelares de la SSP. En dicha inspección advirtieron que la Subdirección cuenta con tres plantas, que en el espacio de trabajo donde anteriormente laboraba V1, cuenta con cuatro escritorios y que, al momento de la citada inspección, había dos escritorios desocupados. Asimismo, de la revisión del mobiliario que pertenece a la Subdirección de Medidas Cautelares, se advirtió que el escritorio que tenía asignado V1, solo había una impresora color blanco de marca “HP”³³.

64. En ese orden de ideas, si bien la Subdirectora de Medidas Cautelares expuso en su informe que uno de los motivos del cambio de lugar de V1 era por la falta de espacio, derivado del ingreso de las CC. [...]; así como la designación de la Mtra. [...] para ocupar el cargo de Jefa de Seguimiento de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional de Proceso; esta Comisión advierte que su informe no coincide

³³ Véase foja 99 del expediente

con la realidad ni ofrece probanzas para controvertir la versión de V1; así como que sus actos constituyeron violencia laboral. Máxime que como se puede observar, el lugar de la víctima no era ocupado por ninguna persona y, al momento de la inspección, había dos escritorios desocupados.

65. Además, no pasa desapercibido que las servidoras públicas en mención, fueron comisionadas a la Subdirección de Medidas Cautelares en fecha 27 de marzo de 2023 y el cambio de lugar de V1 fue el día 03 de mayo de 2023, es decir 1 mes con 2 días naturales después. Por lo tanto, esta Comisión considera estas acciones como actos de violencia laboral que dicha autoridad realizó hacia V1, llevando un posible conflicto laboral a un abuso de autoridad que dañó su derecho a trabajar en un entorno libre de violencia.

66. Por otra parte, las Visitadoras, al inspeccionar el área de cocina, encontraron a V1 sola, sentada en un banco pequeño de madera, revisando unos documentos los cuales estaban sobre una mesa redonda. En el acto, V1 manifestó que esa mesa se ocupaba para comer. Así mismo se hizo constar que, en ese espacio, se encuentra un refrigerador, un horno microondas, un fregadero de cocina, trapos de cocina los cuales tenían mal olor y se advirtió que en la citada cocina había un colchón blanco usado de tamaño individual³⁴.

67. De igual manera, en la inspección ocular realizada en el área de cocina de la Subdirección de Medidas Cautelares, las Visitadoras hicieron constar la existencia de un cuarto reducido en tamaño y que, de acuerdo con la Licenciada [...], ese era el lugar que le fue asignado a V1 para realizar sus labores. En ese sentido, las visitadoras adscritas a la Dirección de Orientación y Quejas hicieron constar que dicho lugar no cuenta con escritorio, que se encontraban dos tablas de madera en vertical y sobre ellas una tabla en horizontal, observando además que solo cuenta con un banco pequeño de madera y dos sillas de color negro³⁵.

68. Lo anteriormente narrado deja en manifiesto que la víctima no laboraba en un espacio idóneo para realizar sus funciones y representa el cambio radical que existió en el centro de trabajo de V1, toda vez que cada uno de los departamentos de la Subdirección de Medidas Cautelares contaba con escritorios y sillas acordes a las necesidades del trabajo, a excepción del lugar designado para la víctima, situación que resultó desgastante para ella, al no poder realizar sus labores en las mismas condiciones que sus compañeros.

69. Adicionalmente, cabe señalar que las condiciones indignas en las que se encontraba trabajando la víctima, le impidieron atender la recomendación médica por su lesión de [...] y la cual consistía en una

³⁴ Véase foja 110 del expediente.

³⁵ Véase foja 114 del expediente.

higiene de columna. Esto es un atentado directo a la salud de V1, como consecuencia de la violencia laboral de la cual era víctima.

70. Asimismo, resulta preocupante para este Organismo Estatal el hecho de que la Subdirectora de Medidas Cautelares haya manifestado con insistencia lo siguiente: “[...] V1 siempre se ha presentado a trabajar con tacones altos y plataformas, de lo cual de ninguna manera se infiera que haya padecido alguna lesión o que requiera algún material especializado para el desarrollo de sus funciones [...]”³⁶ y que, con el presunto objetivo de comprobar su dicho ante esta Comisión, haya remitido trece fotografías personales de V1 en diferentes ámbitos de su vida.

71. Bajo esa tesitura, el argumento de la Subdirectora de Medidas Cautelares respecto a la forma de vestir de la víctima claramente se traduce en un prejuicio puesto que, la enfermedad de V1 no implica que deba vestirse de forma determinada. Asimismo, las fotografías agregadas en el informe denotan una fijación de la autoridad con la víctima ya que se advierte que algunas fotografías son tomadas sin que V1 tuviera conocimiento de ello, es decir, sin su autorización³⁷. Esto robustece la violencia laboral por parte de la Subdirectora de Medidas Cautelares.

72. En relación con la afectación a la salud mental de V1, esta Comisión cuenta con el informe psicológico emitido por personal del Instituto Veracruzano de las Mujeres, mismo que en lo medular se transcribe a continuación: “[...] se brindó intervención en crisis pues se encontraba afectada emocionalmente con la siguiente sintomatología: [...]. El origen de los síntomas se debió al estrés causado por la Violencia Laboral que deriva en un ambiente de hostilidad diario desde el mes de abril del año 2023 [...]”³⁸.

73. En tales condiciones, es posible comprender que el ambiente laboral hostil del que fue víctima V1 provocó daños a su integridad personal mediante los sentimientos externados como disminución de su [...] por los actos cometidos en su contra.

74. 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 actos de abuso de poder (a través de una persona jerárquicamente superior) en su centro de trabajo, con la finalidad de invisibilizarla (aislarla del área común de trabajo), humillarla (gritarle frente a sus compañeros de trabajo) y descalificar su apariencia, forma de arreglo y de vestir (con la finalidad de acreditar que V1 no tenía

³⁶ Véase foja 262 del expediente.

³⁷ CNDH. Acoso laboral “Mobbing”, 2017, ISBN: 978-607-729-367-5, págs. 9-13.

³⁸ Véase foja 488-490 del expediente.

ninguna lesión en [...]). Además de atentar contra su salud, tratarla de manera diferente a sus compañeros y obligarla a trabajar en condiciones indignas.

75. Lo anterior en contravención con lo que establece el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia³⁹ 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 Llave⁴⁰.

Alcances del derecho al trabajo

76. 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.

77. 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.

78. 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. 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.

79. En esta tesitura, la violencia laboral acreditada en agravio de V1 cuando se encontraba como trabajadora adscrita a la Subdirección de Medidas Cautelares de la SSP 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.

80. Es por todo lo anterior que esta Comisión Estatal tiene por acreditado que se vulneró por parte de SSP, el derecho de V1 a la integridad personal en relación con sus derechos a una vida libre de violencia y al trabajo, a través de personal adscrito a la Subdirección de Medidas Cautelares.

³⁹ Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones [...]

⁴⁰ Artículo 8.- III. a) Violencia Laboral: Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad; se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; [...]

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

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

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

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

84. 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:

Rehabilitación

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

Compensación

86. 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]”*

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

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

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

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

91. En razón de lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 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.

92. 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

93. 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.

94. 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 Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave 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.

Garantías de no repetición

95. 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.

96. 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 benefician a la sociedad en general.

97. Bajo esta tesis, con fundamento en los artículos 73 fracción VIII y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave 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.

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

IX. PRECEDENTES

99. 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, 114/2024 y 04/2025.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

100. 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:

RECOMENDACIÓN N° 45/2025

**CONTRALMTE. I.M.P.F.ESP.
ALFONSO REYES GARCÉS
SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO.
PRESEN TE.**

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

- a) Reconocer la calidad de víctima a V1 y realizar los trámites y gestiones necesarias 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) De conformidad con el artículo 61 de la Ley Número 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz, se realicen las gestiones necesarias a fin de brindar atención psicológica necesaria en beneficio de V1.
- c) 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 Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave 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 *X. Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos, inciso B) COMPENSACIÓN*.
- d) De conformidad con el artículo 72 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave 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.
- e) De acuerdo con los artículos 73 fracción VIII y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave 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.
- f) 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 Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave debe pagar a V1, de conformidad con lo establecido en el apartado X. *Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos, inciso B) 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

Estatad de Derechos Humanos de Veracruz, por ser necesaria para el buen funcionamiento del Organismo.

PRESIDENTA

DRA. NAMIKO MATZUMOTO BENÍTEZ

Documento en versión pública

Información CONFIDENCIAL. Clasificación: Parcial

Fecha de clasificación: 07 de julio de 2025

Fecha de confirmación por el CT: CT-SE-CEDHV-09/08/07/2025

Fundamento legal:

ELIMINADO(s) dato(s) correspondientes a: Nombres, adscripción laboral, cargo laboral, antigüedad, número de Expediente y número de nomenclatura (Asuntos Internos), enfermedades y/o padecimientos, sentimientos o emociones, número telefónico, número de Expediente administrativo, por ser datos identificativos, de conformidad con los artículos 84 y 97 de la Ley 250 LTAIPEV; 3 fracción X, 10, 11, 12 de la Ley 251 PDPPSOEV y Trigésimo Octavo fracciones I y II, de los LGCDIEVP.

LTAIPEV: Ley 250 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; **PDPPSOEV:** Ley 251 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; **LGCDIEVP:** Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas