

Expediente: CDHEZ/024/2022.

Persona quejosa: Q.

Persona agraviada: Q.

Autoridades responsables:

- I. Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas y,
- II. Supervisora Escolar de la Zona (...) de la Dirección Regional (...), de la Secretaría de Educación.

Autoridades presuntamente responsables:

- I. Director General Jurídico de la Secretaría de Educación.

Derechos humanos vulnerados:

- I. Derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad de género, en relación con el derecho a la dignidad humana.
- II. Derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.

Derecho humano analizado:

Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en su modalidad de acceso a la justicia administrativa.

Zacatecas, Zacatecas, a 27 de agosto de 2024; una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja **CDHEZ/024/2022**, y analizado el proyecto presentado por la Tercera Visitaduría, la suscrita aprobé, de conformidad con los artículos 4, 8 fracción VIII, 17 fracción V, 37, 51, 53 y 56 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con lo dispuesto por los numerales 27, fracción VIII, 40, 161, fracción X, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174 y 175 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la **Recomendación No. 04/2024** que se dirige a la autoridad siguiente:

Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, por lo que hace a la violación al derecho a no ser víctima de discriminación por identidad de género, atribuido a la **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, así como violación al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral, atribuible a la misma persona, y a la **AR2**, Supervisora Escolar (...), Estatal de la Dirección Regional (...), de la Secretaría de Educación.

Acuerdo de terminación de queja por actualizarse alguna de las causales de improcedencia previstos en la Ley y en el presente reglamento, por la extemporaneidad de algunos hechos atribuidos al **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, acaecidos antes del 11 de enero de 2021.

Acuerdo de terminación de queja por insuficiencia de pruebas para acreditar la violación de los derechos humanos, por los actos atribuibles a la **AR3**, otrora Director

General Jurídico de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, por la presunta violación al Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en su modalidad de acceso a la justicia administrativa.

RESULTANDOS:

I. DE LA CONFIDENCIALIDAD

1. De conformidad con los artículos 6º, apartado A, fracción II y 16, apartado A, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 23 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, los datos personales de los peticionarios y los agraviados que así lo soliciten, relacionadas con esta resolución, permanecerán confidenciales, ya que éstos no son públicos.

2. Asimismo, en términos de lo dispuesto por los artículos 4º, párrafo noveno, 6º, inciso A, fracción II y 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 32 de la Ley de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del estado de Zacatecas, los numerales 76, 77 y 79 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y los artículos 23 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, los datos personales de los menores, relacionados con esta resolución, permanecerán confidenciales, ya que sus datos personales, así como aquellos relativos a su vida privada y familia, no tienen el carácter de públicos.

II. RELATORÍA DE LOS HECHOS Y OBJETO DE LA CONTROVERSIA.

1. El 11 de enero de 2022, **Q**, de conformidad con los artículos 30, 31, y 32 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, presentó formal queja, en contra del Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas; de la Supervisora de la zona escolar número (...) de Educación Primaria, de la Dirección Regional (...) y, del entonces Director General Jurídico de la Secretaría de Educación, por actos presuntamente violatorios de sus derechos humanos.

Por razón de turno, 12 de enero de 2022, se radicó formal queja ante la Tercera Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, bajo el número de expediente citado al rubro, a efecto de formular el acuerdo de calificación de ésta, de conformidad con lo dispuesto por los numerales 123 y 124 fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 14 de enero de 2022, la queja se calificó presunta violación al derecho al trabajo y discriminación por género, de conformidad con el artículo 124 fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

2. Los hechos materia de la queja consistieron en lo siguiente:

Q, refirió ser docente de la Escuela Primaria (...), de (...), Zacatecas, lugar en donde dijo sufrir discriminación por su identidad de género, pues se autodetermina con género masculino y, el Director de la Escuela, busca exponerlo por su condición, pues le indica que usa el pelo muy corto, le dice que es un mal ejemplo para los niños, entre otras cosas. Además, en una reunión expuso que traía una marca en el cuello, tipo moretón; también, le llama "cáncer", que debe extirpar de la escuela; inventa quejas de alumnos y padres de familia en su contra, para decirle que ahora sí le va poner el cascabel al gato. Todo con el ánimo de excluirle del centro educativo. Además de recibir trato diferenciado en el ámbito laboral, ya que no le permitió participar en la posada de 2019; le cuestiona incapacidades y salidas oficiales; le ordenó al resto de los docentes que no le hablaran; le indicó que

debiera cambiarse de escuela; le asignó grupos difíciles, entre otros aspectos. Lo que culminó con la interposición del inicio de un procedimiento administrativo laboral en su contra, mismo que al no tener fundamento, se resolvió a su favor.

Se quejó también de la supervisora escolar, de quien dijo que, conjuntamente con el Director de su centro de trabajo, le cuestionó e investigó una salida oficial para recoger un documento de un curso que tomó. En tanto que, del Director General Jurídico, se quejó pues él interpuso queja en contra del Director de su centro de trabajo y no prosperó mientras que, en la que el Director interpuso en su contra, sí lo hicieron comparecer, casi inmediatamente.

3. Las autoridades involucradas rindieron los informes correspondientes:

- a) El 21 de febrero de 2022, la **AR2**, Supervisora de la Zona (...) de la Dirección Regional (...) de la Secretaría de Educación.
- b) El 23 de febrero de 2022, la **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas.
- c) El 24 de febrero de 2022, la **AC1**, Director Jurídico, de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas.
- d) El 27 de diciembre de 2022, la **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas.
- e) El 12 de enero de 2023, la **AC2**, Fiscal del Ministerio Público, adscrita la Fiscalía Especializada de atención de Delitos Contra las Mujeres por Razones de Género.
- f) El 09 de febrero de 2023, la **AC1**, Director Jurídico, de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas.

III. COMPETENCIA.

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas es competente, en los términos de los artículos 1º, 4º, 6º, 8º fracción VII, inciso A) y 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con el numeral 15, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en razón de que la queja se promueve en contra de servidores públicos dependientes de la Secretaría de Educación del Estado.

2. De conformidad con los artículos 123 y 124 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo advierte que, de los hechos materia de la queja, se puede presumir la violación de los derechos humanos de **Q**, así como la responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados.

3. Esta Comisión presumió la violación del siguiente derecho:

- a) Derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad.
- b) Derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.
- c) Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en su modalidad de acceso a la justicia administrativa.

IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN.

Con la finalidad de documentar las presuntas violaciones a derechos humanos, así como para determinar la existencia o no de responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados, este Organismo realizó entrevistas a las personas relacionadas con los hechos; se solicitaron informes a las autoridades señaladas como responsables y en vía de colaboración; se consultaron documentos y la carpeta de investigación relacionada con los hechos y se realizaron las demás diligencias necesarias para la emisión de la presente Recomendación.

V. PRUEBAS.

Con base en lo estipulado en los artículos 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 150, 151, 152, 153 y 154 del Reglamento Interior de este Organismo, durante el procedimiento realizado por esta Institución se recabaron los elementos probatorios documentales dentro del expediente, remitidos tanto por la parte agraviada como por las autoridades señaladas como responsables, así como demás diligencias realizadas por esta Comisión para emitir la resolución correspondiente.

VI. CONSIDERACIONES PREVIAS.

1. Esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas tiene por cierto que el valor de la persona humana radica en su dignidad y que, para prevenir y erradicar las violaciones a derechos humanos, todas las instituciones en el ámbito de sus respectivas competencias, tiene la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos derechos. De manera reiterada, este Organismo ha señalado que se debe investigar, procesar y, en su caso, sancionar a aquellas personas que violentan derechos humanos o bien cometan faltas y delitos, sea sujetos a los procesos que corresponde, a fin de que sus actos sean investigados y, en su caso, sancionados.

2. En el caso que nos ocupa, al hablar de violaciones a los derechos humanos de una persona que tiene una identidad de género diferente a la de su sexo al momento de su nacimiento, lo coloca en una condición de vulnerabilidad que se ha perpetrado históricamente, y la que, nuestra sociedad contemporánea, no ha erradicado de fondo. Por tal motivo, reviste especial interés.

3. Los hechos materia de la queja, se atribuyeron preponderantemente al Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, de quien se dijo, reiteradamente, ha violentado los derechos laborales del **Q**, quien en unión con la Supervisora Escolar (...) y el Director Regional de la Zona Escolar (...), propiciaron el inicio de un procedimiento administrativo laboral con fines de excluirlo de la organización laboral como docente del centro educativo en el que se desempeña. Violentado así el Derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad de género, en relación con el derecho a la dignidad humana, así como al Derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.

4. La persona quejosa dijo también que, toda vez que él había solicitado al área jurídica de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, iniciara procedimiento administrativo de responsabilidad en contra de su Director Escolar y toda vez que su solicitud no fue atendida, en tanto que la de éste, en su contra, prosperó con celeridad, se dolió también de violación al Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en su modalidad de acceso a la justicia administrativa, al considerar que se entorpeció el inicio de un procedimiento que él solicitó se iniciara en su favor, resultando investigado solo el que se imputó en su contra.

5. Por tal motivo, y con fundamento en el artículo 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se realizará un análisis de los hechos conforme a las evidencias que integran el expediente CDHEZ/024/2022, con un enfoque lógico-jurídico de máxima protección de la víctima, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de los precedentes emitidos por el Organismo Nacional, así como de los criterios jurisprudenciales aplicables tanto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por las presuntas violaciones a los derechos humanos de **Q**, atribuibles a servidores públicos adscritos a la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, concretamente al **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas; a la **AR2**, Supervisora Escolar (...), Estatal de la Dirección

Regional (...) de la Secretaría de Educación y a la **AR3**, otrora Director General Jurídico de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, así como al colectivo escolar de la Escuela Primaria (...), Zacatecas.

6. En primer lugar, se hace notar que pese a que **Q**, en su escrito de queja señaló que las afectaciones a su dignidad humana, se deben a su condición de mujer perteneciente a la comunidad LGBTI+, lo cierto es que, durante los años a que hizo referencia en su queja, ha transitado hasta lograr la identidad de varón que ahora lo caracteriza, y quien, en entrevista con personal de este Organismo, en fecha 29 de junio de 2022, señaló que se sentiría más cómodo si se refieren a él como profesor o maestro. Por tal motivo, desde ese momento se le nombrará como el mismo se identifica. En atención y respeto a su identidad de género, es decir, a su vivencia interna e individual con que él se siente profundamente identificado.

7. Por lo que hace al análisis jurídico de los motivos de queja, en primer lugar, se realizará un análisis temporal de los hechos de la queja interpuesta por **Q**, descartando aquellos que, al haber acaecido con anterioridad de más de un año, a la fecha de presentación de la queja, son considerados como extemporáneos, desechándose los mismos. Extemporaneidad que está relacionada con la imputación que se hizo al **AR4**, quien fuera Director Regional número (...), persona que actualmente ya no es servidor público, lo que deja sin materia el análisis de la imputación en su contra, la que se tendrá concluida por ausencia de materia para conocer los hechos.

8. Posteriormente se analizará la imputación hecha en contra de la **AR3**, otrora Director General Jurídico de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, por la presunta violación al Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en su modalidad de acceso a la justicia administrativa, imputación que se justificó por parte de la autoridad involucrada y en cuyo favor se emite acuerdo de no responsabilidad.

9. Para, finalmente, analizar de forma cronológica las imputaciones hechas por presunta violación al derecho a no ser víctima de discriminación por identidad de género, atribuido al **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas. Así como la responsabilidad institucional del centro educativo en su conjunto. En seguida, se analizará la imputación de violación al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral, por los actos atribuidos tanto al maestro **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, como a la **AR2**, Supervisora Escolar (...), Estatal de la Dirección Regional (...) de la Secretaría de Educación.

VII. DE LAS CAUSAS DE IMPROCEDENCIA.

A) De la extemporaneidad.

1. El 11 de enero de 2022, **Q** presentó escrito de queja, en contra del **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas; la **AR2**, Supervisora Escolar, así como de la **AR3**, otrora Director General de Asuntos Jurídicos de la misma Secretaría, así como del **AR4**, quien fuera Director Regional número (...), en (...), Zacatecas.

2. Para el entendimiento de la problemática que planteó, hizo un recuento de eventos que, por trasladarse en el tiempo, más allá de un año atrás a la presentación de su queja, escapan de la competencia de este Organismo. Ello, de conformidad con lo estipulado en el artículo 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas que a la letra dice:

ARTÍCULO 31 La queja sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios o de que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos. En casos excepcionales, y tratándose de infracciones graves a los derechos humanos la Comisión podrá ampliar dicho plazo mediante una

resolución razonada. No correrá plazo alguno cuando se trate de hechos que por su gravedad puedan ser considerados violaciones de lesa humanidad. (Énfasis nuestro)

3. Hechos que si bien, por extemporáneos ya no forman parte de los que se conocen en la presente queja, es importante tenerlos como antecedentes de los hechos que en tiempo se reclamaron al **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas y a la **AR2**, Supervisora Escolar (...), de la Dirección Regional (...), Estatal de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas
4. En primer lugar, **Q**, en calidad de persona quejosa señaló que tiene 10 años sufriendo violencia laboral y discriminación por su condición de “mujer” de la comunidad LGBTI+, a cargo del **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, quien es director de ese centro educativo desde 2014, fecha desde la cual él ha sufrido de violencia laboral por razones de género, pues le ha sugerido que se cambie de escuela. Por la temporalidad en que ha sido Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas aseguro que han participado en estos hechos de violencia de género en su contra tres supervisores escolares, quienes también le sugirieron en su momento que se cambiara de escuela, lo que atribuye a la información que de él ha vertido el Director de quien se quejó.
5. De estos tres supervisores, en primer lugar, la **AR5**, otrora Supervisora Escolar, le llevó la convocatoria de cambios, y le indicó que el director le había dicho que el quejoso tenía intención de cambiarse de escuela, sin ser acorde con lo que ella había manifestado.
6. Otro supervisor escolar, **AR7**, quien fue supervisor en el año 2015 y 2016, pese a que el Director estuvo enterado que el quejoso cursó por un ataque a su familia por parte de la (...), ante el (...) de uno de sus hijos, le notificó al Supervisor que no había entregado programación y éste se le requirió que aportara la misma. Dicho supervisor estuvo presente cuando el Director lo tomó del brazo y lo hizo salir de una reunión de compañeros de trabajo, pues era “plática de hombres”. Posteriormente, el entonces supervisor escolar, también le sugirió que se cambiara de escuela, pues el Director no quería (...) en ese centro escolar.
7. En tanto que, de manera directa, atribuyó al **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, que lo agrede por su condición entonces de mujer de la comunidad LGBT+, pues en el 2016, estando en una reunión de docentes del colectivo escolar, expuso que el quejoso no había estado enfermo como dijo, sino que, lo obligó a mostrar un moretón que traía en el cuello, para asegurar que no estaba enfermo.
8. Agregó que, el mismo **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, le negó un permiso económico en 2017, que requirió para acudir a (...), a atender un problema familiar, (...).
9. En noviembre de 2017, el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas lo tomó del pelo, jalándolo y le dijo que estaba muy corto.
10. En febrero de 2018, como parte de la mejora educativa se propuso que no se hiciera uso de celular en horario escolar, orden que no obedecieron los docentes que son familiares del Director, y lo que motivó que uno de ellos, la **AI1**, (...) del Director de la Escuela, reportara al quejoso ante el supervisor **AR8**, quien le indicó que tenía un acta en su contra, pero que ésta no era procedente, que se tranquilizara.
11. En mismo ciclo escolar 2017-2018, se le indicó por parte del Director Escolar, a un intendente, que cuidara o vigilara a **Q**, además de indicarle a otros docentes que no le dirigieran la palabra, lo excluyeron de las actividades de coronación y de juegos deportivos. Quejándose incluso de que no le permite ni a la persona de la cooperativa escolar que le hable.

12. En junio de 2018, se trató en el Consejo Técnico Escolar, un problema del centro educativo, que el Director citó como (...), al referir que había padres de familia que no querían que **Q**, fuera el docente de sus hijos en el ciclo escolar 2018-2019. Sin darle información de quiénes eran los padres o madres peticionarias. Por lo que trató de hablarlo con la **AR8**, quien fuera Supervisor Escolar, el que, lejos de solucionar la problemática, le refirió que el Director de quien se quejaba era (...) del Secretario de la Sección (...) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y, que pensara bien su problemática, para que no fuera a resultarle contraproducente.

13. Se quejó también de que, en otra reunión del colectivo escolar, celebrada en agosto de 2018, el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas aseguró que la baja de varios alumnos, se debía a que no la querían como docente, por lo que tenía que fusionar al grupo de tercero, indicando que en la escuela había un “cáncer” que había que “extirpar”, refiriéndose así de él.

14. En diciembre de 2019, no acudió al festejo de cumpleaños del **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas. Motivo por el cual, le excluyeron de la celebración de la posada navideña, lo que también hicieron con su pareja sentimental, docente del mismo centro escolar.

15. En febrero de 2020, el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas giró indicaciones de que no se debe de faltar, incluso por enfermedad, reclamando al quejoso que faltaba mucho, pese a que tiene justificantes médicos e incapacidades. Posteriormente, a petición del Director, algunas madres de familia firmaron un documento para solicitar se asigne profesor a su grupo, ya que el quejoso tiene incapacidades médicas, documento que elaboró el Director y hace referencia a la apariencia de su persona en transición, pues señaló que usaba el pelo muy corto.

16. Con estas manifestaciones, la persona quejosa engloba la violencia y discriminación que, con motivos de identidad de género, ha sufrido durante el tiempo que el **AR1**, ha sido Director de la Escuela Primaria (...), de (...), Zacatecas. Hechos que no forman parte de la recomendación con la que se concluye esta queja, por haber acaecido con anterioridad a un año a partir de la presentación de la misma, que fue el 11 de enero de 2022, toda vez que, los hechos narrados, no son de los considerados como violaciones graves a derechos humanos, y el imperativo legal contemplado en el artículo 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, limita a esta Organismo en su conocimiento. Conociéndose solo como el detonante, es decir, la serie de acciones posteriores que formaron parte del escrito de queja, entre ella la elaboración de documentos para solicitar que se iniciara en contra de **Q**, procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, con la intención de excluirle de ese centro de trabajo, que concluyó con una reunión de colectivo escolar, en la que marcadamente mostraron su intolerancia para con la identidad auto percibida.

17. En cuanto a las imputaciones hechas en contra de las **AR6**, **AR7**, y **AR8**, quienes fueran supervisores escolares en su momento, y de quienes dijo que afectaron su dignidad, al sugerirle que se cambiara de escuela, de quienes tampoco es posible conocer la imputación en su contra por la temporalidad superior a un año, en que estas personas ocuparon la supervisión escolar.

VIII. DE LOS DERECHOS HUMANOS VULNERADOS.

A) Derecho a no ser víctima de discriminación.

1. El 10 de junio de 2011, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una trascendental reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos

humanos, a partir de ella, los derechos humanos dejaron de ser considerados garantías individuales y reposicionaron a la persona humana como el eje fundamental de la protección por parte del poder público, anteponiendo el respeto, la protección y garantía de los derechos humanos como centro y finalidad de toda actuación del Estado.

2. Así las cosas, incluir el concepto de derechos humanos en la Constitución ayudó a: armonizar tratados internacionales ratificados por México con la Constitución; diferenciar los derechos humanos de los mecanismos de protección de los mismos (garantías), es decir, ahora se entiende que la garantía es una forma de respaldar el derecho, un instrumento para hacer válido el derecho. Lo que implica que se deben desarrollar mecanismos para que los derechos no sean letra muerta y, a fortalecer la idea y el principio de que los derechos humanos son inherentes al ser humano, mismos que el Estado no otorga, sino que solo los reconoce.

3. Además, con la reforma al artículo 1° constitucional, se estableció que toda persona debe gozar de los derechos humanos que la Constitución y los tratados internacionales de los que sea parte el estado Mexicano, los cuales no pueden restringirse ni suspenderse sino en los casos y bajo las condiciones que en ella se establecen, a fin de asegurar con amplitud el goce de los derechos fundamentales y que disminuyan las limitaciones, sobre todo, porque se prohíbe todo tipo de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

4. Dicha reforma elevó al carácter de constitucional los principios universales de derechos humanos como son: universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Para tildar las características indispensables que guardan los derechos humanos, es menester señalar sus contraposiciones creadoras cohesionadas en torno al derecho naturalista en el sentido de que los derechos humanos son independientes o que no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente, por lo que son considerados fuente del derecho y que entre otras interpretaciones tienen las siguientes:

- a) Universales, lo que permite que todo ser humano, sin excepción tenga acceso a ellos.
- b) Los derechos humanos son normas jurídicas que deben ser protegidas y respetadas por los Estados, y si los Estados no los reconocen, se les puede exigir que lo hagan porque son connaturales a la persona desde su nacimiento.
- c) Indivisibles. Se interrelacionan de tal modo que al negarse a reconocer uno o privarnos de él, pondría en peligro la integralidad de todos los demás.
- d) Los derechos humanos hacen iguales y libres a todos los seres humanos desde que nacen.
- e) No pueden ser violados, o ir contra ellos es atacar la dignidad humana.
- f) Son irrenunciables e inalienables, ya que ningún ser humano puede renunciar a ellos ni transferirlos¹.

¹ Cfr. Principales características de los Derechos Humanos, rescatado de, <https://blog.oxfamintermon.org/las-principales-caracteristicas-de-los-derechos-humanos/>

5. Reforma que imprimió también, las obligaciones del Estado de promover, respetar, garantizar y defender los derechos humanos. Al analizar esta reforma debemos entender la aplicación directa del artículo 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, vinculatorio para las américas, donde se expresa la obligación de los Estados de “respetar” los derechos y libertades ahí contenidos.

6. La queja que nos ocupa se encuadra en los instrumentos de derechos humanos que resguardan la cláusula de igualdad y no discriminación, que protege a las personas de la Comunidad LGBTI+, dentro de la que se ubica **Q**, al señalar que los problemas laborales que tiene con el **AR1** tienen su origen por pertenecer a la comunidad LGBTI+.

7. Así, en el marco internacional de protección de derechos humanos, tenemos que la Declaración Universal de Derechos Humanos,² en su preámbulo, reconoce la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. En tanto que, en su artículo 2.1 establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Señala también, en su artículo 6º que todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Finalmente, el artículo 7º, consagra que todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

8. En mismo sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,³ en su artículo 16, señala que todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica; asimismo, señala que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (artículo 26).

9. En tanto que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,⁴ en su artículo 2.2, advierte que los Estados parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social; señalando el artículo 13, que los Estados parte en el Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. En el que se hace énfasis en que convienen en que, la educación, debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre; favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz. Toda vez que la imputación de discriminación, se da en un ambiente educativo, precisamente entre formadores y formadoras de educandos, quienes desde la educación tienen la obligación de hacer de la comprensión de los derechos y libertades universales un aprendizaje para la paz y la igualdad, coherente con el respeto a la dignidad de toda persona.

² Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948

³ Depositario: ONU. Lugar de adopción: Nueva York. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1996. Vinculación de México: 23 de marzo de 1976. Adhesión. Aprobación del Senado: 18 de diciembre de 1980, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, general; 23 de junio de 1981, México.

⁴ Depositario: ONU. Adopción: Nueva York, 16 de diciembre de 1966. Adhesión de México: 23 de marzo de 1981, según decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de mayo de 1981, México.

10. La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵ (CEDAW), en su artículo 1° enumera los efectos de la discriminación contra la mujer, entendida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

11. Por su parte, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo⁶ establece la cobertura amplia de derechos a todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo. Tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como lo es la integridad y personalidad.

12. En mismo sentido, la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas⁷ (ONU), sobre orientación sexual e identidad de género condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basados en la orientación sexual y la identidad de género.

13. Igualmente, la Declaración de Montreal sobre los Derechos Humanos de Lesbianas, Gay, Bisexuales y Transexuales,⁸ instrumento que delinea una serie de derechos y libertades relativas a las personas de la comunidad LGBTI+. En su artículo 4° (b), señala que las personas LGBTI+ se enfrentan a la discriminación en muchos aspectos de sus vidas. Por lo que pide a los gobiernos de los países que tomen acciones positivas para fomentar los derechos de la población LGBTI+ para terminar con la discriminación en su contra.

14. En mismo sentido, la Observación General 18 del Comité de Derechos Humanos 10/11/89⁹, advierte la no discriminación, junto con el derecho a la igual protección de la ley sin ninguna discriminación, lo cual constituye un principio básico y general relativo a la protección de los derechos humanos en sus contextos. Igualmente, las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad,¹⁰ que tienen por objeto reducir las desigualdades sociales, favoreciendo la cohesión social de todas las personas.

15. En el marco de protección regional de los derechos humanos, los Estados americanos, en el ejercicio de su soberanía y en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA), han adoptado una serie de instrumentos internacionales que se han convertido en

⁵ Depositario: ONU. Lugar de adopción: Nueva York. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Suscrita por México: 17 de julio de 1980. Vinculación de México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Aprobación del Senado: 18 de diciembre de 1980, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, general. 3 de septiembre de 1981, México. Publicación *Diario Oficial de la Federación*: 12 de mayo de 1981.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). [En línea]. El convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667.

⁷ Declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género, presentada ante la Asamblea General el 18 de diciembre de 2008.

⁸ Documentos adoptados el 29 de julio de 2006 en Montreal, Quebec, Canadá, por la Conferencia Internacional sobre los Derechos Humanos LGBTI, como parte de los primeros Outgames mundiales.

⁹ Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, Observación General 18° del Comité de Derechos Humanos 10/11/89 en materia de discriminación.

¹⁰ La Cumbre Judicial Iberoamericana, dentro del marco de los trabajos de su XIV edición, ha considerado necesaria la elaboración de unas Reglas Básicas relativas al acceso a la justicia de las personas que se encuentran en condición de vulnerabilidad. De esta manera, se desarrollan los principios recogidos en la Carta de Derechos de las Personas ante la Justicia en el Espacio Judicial Iberoamericano (Cancún 2002), específicamente los que se incluyen en la parte titulada una justicia que protege a los más débiles

la base de un sistema regional de promoción y protección de los derechos humanos, conocido como el sistema interamericano de derechos humanos.¹¹ Dicho sistema reconoce y define los derechos consagrados en el *corpus iure* latinoamericano y establece obligaciones tendentes a su promoción y protección. Por ello, a través de este sistema, se crearon dos órganos destinados a velar por su observancia, como son; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

16. En materia del derecho a la no discriminación, encontramos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre para América Latina y el Caribe,¹² misma que señala, en su artículo 17, que toda persona tiene derecho a que se le reconozca en cualquier parte como sujeto de derechos y obligaciones, y a gozar de los derechos civiles fundamentales. En el artículo 29 indica que toda persona tiene el deber de convivir con las demás, de manera que todas puedan formar y desenvolver integralmente su personalidad.

17. La Carta de la Organización de los Estados Americanos¹³ advierte en el artículo 3° que los Estados americanos reafirman “... *los siguientes principios [...] l) Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.*” *En tanto que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, norma de carácter general cuyo contenido se extiende a todas las disposiciones del tratado, dispone en el artículo 1.1, la obligación de los Estados parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos “sin discriminación alguna”.*

18. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador,¹⁴ señala en su artículo 3° la obligación de no discriminación, por lo que los Estados parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, 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.

19. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”¹⁵ advierte en su artículo 4° que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros, “... *b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c. el derecho a la libertad y a la seguridad personal; [...] e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley...*”.

¹¹ El sistema interamericano de derechos humanos se fundamenta en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en 1948, la Carta de la OEA (1948) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en 1969 y vigente desde 1978.

¹² Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre para América Latina y el Caribe, adopción: IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 02 de mayo de 1948.

¹³ La Carta de la Organización de los Estados Americanos (Carta de la OEA) es un tratado interamericano que crea la Organización de los Estados Americanos. Firmado en la IX Conferencia Internacional Americana del 30 de abril de 1948, celebrada en Bogotá.

¹⁴ Protocolo de San Salvador (17 de noviembre de 1988), es el primer instrumento jurídico del sistema interamericano que se refiere de manera directa al derecho a la educación, trabajo, salud, seguridad social y a la orientación que ésta debe tener, además, agrega a los temas ya mencionados en los instrumentos de las Naciones Unidas, el pluralismo ideológico, la justicia y la paz.

¹⁵ Fue creada en 1928 en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas. Fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos humanos de las mujeres en la Organización de los Estados Americanos, La OEA registró en un tratado internacional el reconocimiento de la violencia de género en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” en Belem do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994

20. La Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia¹⁶ señala en su artículo 2°, que todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada, y en el artículo 3°, que todo ser humano tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en sus leyes nacionales y en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados parte, tanto a nivel individual como colectivo.

21. Asimismo, en diversas observaciones el Máximo Tribunal en Derechos Humanos de América Latina y el Caribe, reconoce y legitima la protección de la cláusula de igualdad y no discriminación a favor de la población LGBTI+ dentro de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al referir que, *“la Corte ha determinado, teniendo en cuenta las obligaciones generales de respeto y garantía establecidas en el artículo 1.1 de la Convención Americana, los criterios de interpretación fijados en el artículo 29 de dicha Convención, lo estipulado en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, las Resoluciones de la Asamblea General de la OEA, los estándares establecidos por el Tribunal Europeo y los organismos de Naciones Unidas, que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención. Por ello, está proscrita por la Convención, cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual o en la identidad de género de las personas. Lo anterior sería contrario a lo establecido en el artículo 1.1 de la Convención Americana.”*¹⁷ En ese sentido, los Estados están obligados a reconocer, regular y establecer los procedimientos adecuados para tales fines.

22. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha emitido criterios explícitos relacionados con el respeto a los derechos humanos básicos e indispensables de la población LGBTI+, entre ellos, la sentencia dictada el 24 de febrero de 2012, en el Caso Atala Riffo y Niñas vs Chile.¹⁸ A través de la cual, la Corte argumentó que la orientación sexual comporta ciertos elementos esenciales del derecho a la vida privada de los individuos. Realizando así una trascendental afirmación para la consolidación en el sistema interamericano de un marco de respeto y garantía de la expresión sexual diversa o no tradicional.

23. Otro criterio emblemático, fue el emitido en la sentencia dictada el 26 de febrero de 2016, en el Caso Ángel Duque vs Colombia.¹⁹ En la que la Corte declaró responsable internacionalmente al Estado de Colombia por la violación del derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación en perjuicio de Ángel Alberto Duque, por no haberle permitido acceder, en condiciones de igualdad, a la pensión de sobrevivencia, luego de la defunción de su pareja, con base en el hecho de que se trataba de una pareja del mismo sexo. En aquel momento, la normativa interna colombiana disponía que únicamente el cónyuge o el compañero o compañera permanente sobreviviente, de sexo diferente del causante, tuvieran derecho a la pensión de sobrevivencia. Además, señaló que, para definir el

¹⁶ El 5 de junio de 2013 la OEA aprobó esta convención, reafirmando el compromiso determinado de los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos con la erradicación total e incondicional de toda forma de discriminación e intolerancia, y la convicción de que tales actitudes discriminatorias representan la negación de valores universales como los derechos inalienables e inviolables de la persona humana.

¹⁷ Ídem, párr. 68.

¹⁸ El 17 de diciembre de 2010 llegaría a la jurisdicción de la Corte Interamericana el primer caso relacionado con derechos de la diversidad sexual, teniendo por nombre Atala Riffo y niñas vs Chile, por lo que se controversió la violación del derecho a la igualdad y la no discriminación en perjuicio de Karen Atala, por parte de una jueza chilena a la que se le había retirado judicialmente la custodia de sus (para entonces) tres menores hijas con base en argumentos discriminatorios relacionados con su orientación sexual.

¹⁹ Uno de los casos más recientes en materia de diversidad sexual por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos “Ángel Duque vs Colombia” que controversió los derechos laborales y de seguridad social de este grupo histórico, abriendo la brecha progresista de todos los derechos humanos para toda persona. Dentro de la plataforma fáctica, el señor Duque convivió con su pareja del mismo sexo hasta que este último falleció, como consecuencia del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida), el 15 de septiembre de 2001.

derecho a la igualdad y a la no discriminación, particularmente tratándose del derecho a la igualdad ante la ley, ha establecido que “[...]ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual...”²⁰

24. En tanto que, en el Caso Flor Freire vs Ecuador, la Corte dictó su fallo el 31 de agosto de 2016²¹, en el cual concluyó que la separación del señor Flor Freire, como funcionario militar de la Fuerza Terrestre ecuatoriana fue el resultado de un proceso disciplinario violatorio de los derechos a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, en el cual además se violó la garantía de imparcialidad. Concluyendo que el despido del señor Flor Freire fue un acto discriminatorio, en la medida en que se basó en la aplicación de normas internas que sancionaban de forma severa los “actos de homosexualismo”, en comparación con los actos sexuales no homosexuales.²²

25. La noción que la referida sentencia sustentó respecto del concepto de igualdad, afirma que ésta se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano, y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. La jurisprudencia de la Corte ha indicado que, en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*, y sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional, el cual permea todo el ordenamiento jurídico.²³

26. La Asamblea General, de la Organización de los Estados Americanos, a través del instrumento “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”, emitido el 3 de junio de 2008, tomó nota, con preocupación, de los actos de violencia y de las violaciones de derechos humanos relacionadas, perpetrados contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género, por lo cual resolvió: “1. *Manifestar preocupación por los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos relacionadas, cometidos contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género.* 2. *Encargar a la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos (CAJP) que incluya en su agenda, antes del trigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General, el tema “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”.*”²⁴

27. Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) aprobó y publicó, el 12 de noviembre de 2015, el informe sobre violencia contra personas lesbianas,

²⁰ Véase Caso Duque vs Colombia. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 26 de febrero de 2016. Serie C, núm. 310. Párrafo 104.

²¹ El caso más reciente en materia de diversidad sexual ventilado en la Corte Interamericana se efectuó el 31 de agosto de 2016, dictando una sentencia mediante la cual declaró responsable internacionalmente al Estado del Ecuador por la violación: i) del derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación reconocidos en el artículo 24 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1 y 2 del mismo tratado; ii) del derecho a la honra y a la dignidad, reconocido en el artículo 11.1 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo tratado, y iii) de la garantía de imparcialidad reconocida en el artículo 8.1 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo tratado. Dichas violaciones se dieron en el marco de un proceso disciplinario militar en contra del señor Homero Flor Freire, que resultó en su separación de la Fuerza Terrestre ecuatoriana por supuestamente haber cometido actos sexuales homosexuales dentro de las instalaciones militares.

²² Corte IDH. Caso Flor Freire vs. Ecuador. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 31 de agosto de 2016. Serie C, núm. 315

²³ *Ídem*. Párr. 109

²⁴ OEA. Resolución AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08). [En línea]. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_2435_XXXVIII-O-08.pdf

gays, bisexuales, trans e intersex en América Latina, donde hace una advertencia muy importante sobre el uso de esta terminología: “...*Si bien la CIDH ha adoptado un acrónimo fácilmente reconocible para nombrar su Relatoría, es importante señalar que la Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI se ocupa de cuestiones de derechos humanos relacionadas con la orientación sexual, la identidad y la expresión de género y la diversidad corporal. La Comisión también reconoce la autoidentificación de cada persona como principio rector...*”²⁵. Acrónimo al que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adicionó el signo de más (+), esto en el Protocolo que evolucionó con el nombre de, Protocolo para Juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales²⁶, LGBTI+, mismo que se adoptó para el dictado del presente acuerdo, sin dejar de conocer que la tendencia actual es la inclusión de otras letras y categorías.

28. En relación con la identidad de género de las personas trans, la Corte ha señalado que, “*la violencia, los prejuicios y la discriminación prevalentes en la sociedad en general y al interior de la familia, disminuyen las posibilidades de las mujeres trans de acceder a educación, servicios de salud, albergues seguros y al mercado laboral formal. En consecuencia, la falta de vivienda y la exclusión de la educación y del mercado laboral formal, vuelve a las mujeres trans y a las personas trans más susceptibles de ser sometidas a diversas formas de violencia*”²⁷. Continuó advirtiendo la Corte que “*la violencia contra las personas trans, particularmente las mujeres trans, es el resultado de la combinación de varios factores: exclusión, discriminación y violencia en el ámbito de la familia, de la educación y de la sociedad en general; falta de reconocimiento de su identidad de género; involucramiento en ocupaciones que las ponen en un riesgo más alto de violencia; y alta criminalización*”²⁸. El caso que nos ocupa, si bien no es de mujer trans, sino de hombre trans, la persona quejosa hizo una referencia detallada de las peculiaridades vividas con motivo de ser mujer de la comunidad LGBTI+ y en su etapa previa a su transición.

29. Finalmente, el estándar latinoamericano en favor de los derechos humanos de la población LGBTI+, se afianzó en la Corte Interamericana a través de la Opinión Consultiva 24 (OC-24/17),²⁹ en la que se señaló la obligación de los Estados parte de reconocer, regular y establecer los procedimientos necesarios para garantizar el reconocimiento del derecho a la identidad de género en la población trans como derecho autónomo y justiciable. En su decisión, la Corte reiteró su jurisprudencia, en el sentido de que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana. Por ello, está proscrita cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en estas características de la persona. Reiteró, que la falta de consenso interno en algunos países, sobre el respeto pleno por los derechos de ciertos grupos o personas que se distinguen por su orientación sexual, su identidad de género o su expresión de género, reales o percibidas, no puede ser considerado como un argumento válido para negarles o restringirles sus derechos humanos o para perpetuar y reproducir la discriminación histórica y estructural que estos grupos o personas han sufrido.

30. Por ello, en esta Opinión Consultiva, la Corte refirió que la Convención Americana protege uno de los valores más fundamentales de la persona humana entendida como ser

²⁵ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Rescatado de*, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

²⁶ Primera edición 2022, rescatado de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-10/Protocolo%20SIEGCS.pdf>

²⁷ Ídem párrafo 15.

²⁸ Ídem párrafo 16.

²⁹ Corte IDH. *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*. Opinión consultiva OC24/17, del 24 de noviembre de 2017. Serie A, núm. 24.

racional, esto es, el reconocimiento de su dignidad, así como que ese valor es consustancial a los atributos de la persona, y es, en consecuencia, un derecho humano fundamental oponible *erga omnes* como expresión de un interés colectivo de la comunidad internacional en su conjunto, que no admite derogación ni suspensión en los casos previstos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y que, esa protección, se encuentra establecida de forma transversal en todos los derechos reconocidos en la Convención Americana. Así, la Corte resaltó que la protección de la identidad de género y sexual debe respetarse como un derecho en sí mismo, pues está estrechamente vinculada con el derecho a la dignidad, *“cuyo basamento se erige tanto en el principio de la autonomía de la persona como en la idea de que todas las personas deben ser tratadas como iguales, en tanto son fines en sí mismos según sus intenciones, voluntad y propias decisiones de vida”*³⁰.

31. También expuso la Corte que, la Convención, contiene una cláusula universal de protección de la dignidad, cuyo basamento se erige tanto en el principio de la autonomía de la persona como en la idea de que todas las personas deben ser tratadas como iguales. Además, la Convención Americana también reconoce la inviolabilidad de la vida privada y familiar, entre otras esferas protegidas. Este ámbito de la vida privada de las personas, ha sostenido la Corte, se caracteriza por ser un espacio de libertad exento e inmune a las injerencias abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública.

32. Así, el derecho a la identidad no puede reducirse, confundirse, ni estar subordinado a uno u otro de los derechos que incluye, ni a la sumatoria de los mismos. Ciertamente, el nombre, por ejemplo, es parte del derecho a la identidad, pero no es su único componente. En ese sentido la Corte ha indicado que el derecho a la identidad se encuentra estrechamente relacionado con la dignidad humana, con el derecho a la vida privada y con el principio de autonomía de la persona, como así lo disponen los artículos 7 y 11 de la Convención Americana.

33. Este derecho, está íntimamente ligado a la persona en su individualidad específica y vida privada, sustentadas ambas en una experiencia histórica, y biológica, así como en la forma en que se relaciona con los demás, a través del desarrollo de vínculos en el plano familiar y social. Lo anterior también implica que las personas pueden experimentar la necesidad de que se las reconozca como entes diferenciados y diferenciables de los demás. Para alcanzar ese fin, es ineludible que el Estado y la sociedad, respeten y garanticen la individualidad de cada una de ellas, así como el derecho a ser tratado de conformidad con los aspectos esenciales de su personalidad, sin otras limitaciones que las que imponen los derechos de las demás personas. Es por ello que el afianzamiento de la individualidad de la persona ante el Estado y ante la sociedad, se traduce por su facultad legítima de establecer la exteriorización de su modo de ser, de acuerdo con sus más íntimas convicciones³¹. Del mismo modo, uno de los componentes esenciales de todo plan de vida y de la individualización de las personas es precisamente la identidad de género y sexual.

34. En relación con la identidad de género y sexual, la Corte reiteró que se encuentra ligada al concepto de libertad y a la posibilidad de todo ser humano de autodeterminarse y escoger libremente las opciones y circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias convicciones, así como al derecho a la protección de la vida privada. Así, frente a la identidad sexual, el Tribunal estableció que la vida afectiva con el cónyuge, o compañero o compañera a permanente, dentro de la que se encuentran, lógicamente, las relaciones sexuales, es uno de los aspectos principales de ese ámbito o círculo de la intimidad, en el que también influye la orientación sexual de la persona, la cual dependerá de cómo ésta se autoidentifique.

³⁰ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017, óp. cit., párr. 86.

³¹ Derecho a la identidad y autonomía, Artículo 7 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

35. Así las cosas, **Q**, se autoidentifica como hombre trans, miembro de la comunidad LGBTI+, y una vez iniciado el procedimiento, solicitó ser llamado como maestro o profesor, lo que realizó de manera económica ante personal de este Organismo, puesto que de esta forma es como se autoidentifica, lo que se dejó constancia en términos del artículo 35 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas. Condición que además es notoria en su aspecto, vestimenta e incluso en características sexuales secundarias como es el uso de barba y bigote. Por lo que, es impostergable que en su centro de trabajo se suspenda el uso de lenguaje con connotación femenina para referirse a él. Y deje también de calificarse peyorativamente por el hecho de su transformación, tal como el sobrenombre de (...) o (...), mismos que, algunos miembros de la comunidad docente hacen uso para referirse a él. Puesto que, esto forma parte de su derecho y de su identidad de género, es decir, como su vivencia interna e individual de cómo se siente, la cual puede incluir, como en este caso lo hizo, una variación de su sexo. Al respecto, la Corte afirma que el reconocimiento de la identidad de género se encuentra ligada necesariamente con la idea según la cual el género debe ser percibido como parte de una construcción identitaria, que es resultado de la decisión libre y autónoma de cada persona, sin que deba estar sujeta a su genitalidad.

36. Esto es así, en atención a que la Corte Interamericana, sostiene que el Estado en su calidad de garante de la pluralidad de derechos, debe respetar y garantizar la coexistencia de individuos con distintitas identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales, para lo cual debe asegurar que todas ellas puedan vivir y desarrollarse con dignidad y el mismo respeto al que tienen derecho todas las personas. La Corte opina que esa protección no se refiere simplemente al contenido de esos derechos, sino que, a través de ella, el Estado también estaría garantizando la plena vigencia y ejercicio de otros derechos de las personas cuya identidad de género es diferente a la que es asociada con el sexo³².

37. Lo anterior en atención a que el derecho de cada persona a definir de manera autónoma su identidad sexual y de género, se encuentra protegido por la Convención Americana a través de las disposiciones que garantizan el libre desarrollo de la personalidad (artículos 7 y 11.2), el derecho a la privacidad (artículo 11.2), el reconocimiento de la personalidad jurídica (artículo 3), y el derecho al nombre (artículo 18). Pues, la identidad de género es la vivencia interna e individual del género según cada persona la siente, lo que implica el ejercicio de su libre desarrollo de personalidad

38. En cuanto al libre desarrollo de la personalidad, este implica necesariamente el reconocimiento a los derechos a la identidad personal, sexual y de género, ya que a partir de éstos el individuo se proyecta frente a sí mismo y dentro de una sociedad, se tiene el derecho a vivir en el sexo con el que se identifica plenamente y ser reconocido como tal por los demás, pues constituye una decisión que forma parte del libre desarrollo de la personalidad, en tanto que es también una expresión de la individualidad de la persona, respecto de su percepción sexual y de género ante sí mismo, que influye decisivamente en su proyecto de vida y en todas sus relaciones dentro de la sociedad³³.

39. En mismo sentido, el Máximo Tribunal del país, publicó en 2015, el primer Protocolo de Actuación para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género,³⁴ en donde precisó que, para referirse a las personas trans, existe un consenso en el siguiente sentido: se utiliza “mujeres trans”, cuando su sexo al nacer es de hombre, pero la identidad de género, esto es, cómo se identifica la persona a sí misma, es femenina; “hombres trans”, cuando su sexo al nacer es de mujer, y la identidad de género

³² Ídem, OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017, párr. 90 y 100.

³³ Cfr. Criterios de la SCJN, rescatados de <https://desc.scjn.gob.mx/sites/default/files/2021-09/M%C3%89X10-Criterios.pdf>

³⁴ Protocolo de Actuación para quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, p. 14.

es masculina; o “personas trans” o “trans”, cuando no existe una convicción de identificarse dentro de la categorización masculino-femenino. Protocolo que evolucionó con el nombre de, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, y Características Sexuales³⁵, (Protocolo OSIEGCS) en donde se incluyen una serie de categorías propia de la progresividad de los derechos humanos. En el cual se sustenta como es que la discriminación que sufre una mujer lesbiana no es la misma que un hombre trans, más en el caso que nos ocupa, toda vez que Q, decidió hacer su tránsito de identidad, fue susceptible de sufrir ambos tipos de violencias y mecanismos discriminatorios.

40. Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, define a una persona transgénero y transexual (trans) de la forma siguiente: transgénero: utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género (incluyendo travestis, transexuales, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad de género de la persona. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Cabe resaltar que la identidad de género no la determinan las transformaciones corporales, las intervenciones quirúrgicas o los tratamientos médicos; sin embargo, éstas pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de algunas personas trans. Mientras que transexual: Se refiere a las personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes a un género diferente al que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por unas intervenciones médicas hormonales, quirúrgicas o ambas, para adecuar su apariencia física biológica a su realidad psíquica, espiritual y social³⁶.

41. En este punto, para este Organismo resulta trascendental retomar que, para la Convención Americana sobre Derechos Humanos, persona es todo ser humano, de conformidad con su artículo 1.2. Doctrinariamente, al referirse a la persona, se entiende a quien es portador de derechos y obligaciones, de suerte que el derecho al reconocimiento de la identidad de género hace referencia a la facultad de ejercer y gozar de derechos, la capacidad de asumir obligaciones, y la capacidad de actuar.³⁷ Sobre el particular, es preciso afirmar que, a la luz del sistema interamericano de derechos humanos, los reclamos por violaciones de derechos humanos ante organismos internacionales o locales solamente pueden hacerlos las personas físicas (ser humano) y no las personas morales, con excepción de las comunidades indígenas y tribales y las organizaciones sindicales, por ello, la acepción de personas físicas involucra taxativamente a la población LGBTI+.

42. Esta Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, ha observado con preocupación el clima de persecución, desigualdad y desagregación que enfrentan las personas de la población lésbico, gay, bisexual, trans, intersexual y demás expresiones e identidades de género (LGBTI+). En torno a esta población hay una historia de discriminación motivada, entre otras causas, por la insuficiente armonización de los marcos legales que deben garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, lo cual implica falta de cumplimiento a los deberes y obligaciones en materia de derechos humanos debidamente establecidos en nuestro máximo ordenamiento jurídico. Tales como los datos alarmantes que arrojó la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017³⁸ (ENADIS), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI) en coordinación con la

³⁵ Primera edición 2022, rescatado de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-10/Protocolo%20OSIEGCS.pdf>

³⁶ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017). Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis, Primera Visitaduría General, Programa Especial de VIH/Sida y Derechos Humanos, pp. 9-10.

³⁷ Hans Kelsen. 2003. Teoría pura del derecho, traducción de Roberto J. Vernengo, México. Porrúa, pp. 87-103.

³⁸ Encuesta Nacional sobre discriminación 2017, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf

Comisión nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en conjunto con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), y el Consejo nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) en el que se reporta una prevalencia de discriminación a razón de 30.1. % a las personas no heterosexuales con relación al 19.8 % de las heterosexuales, indica además cuáles son los grupos más discriminados, entre ellos las personas trans y transgénero, con una percepción de poco o nada de respeto a sus derechos a un 72%³⁹ y muestra como la discriminación prevalece en la sociedad mexicana en los ámbitos de su vida cotidiana.

43. De manera específica, **Q**, refirió tener 10 años sufriendo discriminación en su centro de trabajo, la que obedece a su identidad de género; motivo por el cual, la **AR1**, en calidad de Director de la Escuela Primara (...), de (...), Zacatecas, ha tratado de excluirlo del centro de trabajo, imputaciones que si bien no se investigaron por haber ocurrido dentro del periodo de tiempo que esta Comisión de Derechos Humanos ya no tiene posibilidad de indagar, pues se concretaron a la temporalidad superior a un año a que hace referencia el artículo 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos, es imperativo resaltar que **Q**, tiene a salvo su derecho para autodeterminarse o identificarse de acuerdo con su libre desarrollo personal, sin que su centro de trabajo incida negativamente o ser un obstáculo para ello.

44. Como la imputación hecha por **Q**, en contra del maestro **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), de (...), Zacatecas, conlleva la intención de éste para privarle de un derecho como lo es la pertenencia al centro de trabajo al que está adscrito. Es importante señalar la interposición de la denuncia penal, presentada por el quejoso y que se conoció inicialmente con el número (...), en la Unidad de Investigación de Delitos de Género de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas, y hoy se ventila en el Distrito Judicial de (...), Zacatecas, toda vez que la discriminación es además de violatoria de derechos humanos, un delito, ello de conformidad con lo estipulado en el artículo 182 Bis, del Código Penal del Estado de Zacatecas, en el que se establece como agravante que quien cometa actos discriminatorios sea un servidor público. En la inteligencia de que la prosecución de delitos, si bien tiene tiempos de prescripción, esta es más amplia que la temporalidad que la Ley de la Comisión de Derechos Humanos contempla.

45. Esta Comisión de Derechos Humanos, hace suya la voz de **Q**, cuando citó "(...)" pues, efectivamente el derecho a su libre autodeterminación e identidad le reconoce esta libertad, y toda acción real o simbólica que pretenda coartarlo, violenta sus derechos humanos y dignidad como persona humana.

46. La imputación hecha en contra de la **AR1**, en calidad de Director de la Escuela Primara (...), de (...), Zacatecas, consiste en que, al referirse a **Q**; hace alusión al (...). Imputaciones que, hacen presumir violación al derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad sexual, mismas que el quejoso aseguró podrían ser acreditadas con facilidad, toda vez que se realizaban frente el colectivo escolar, en las reuniones de trabajo denominadas Consejo Técnico Escolar, (CTE). Sin embargo, la evidencia que personal de este Organismo no es concluyente, para tener por acreditada la marcada referencia a la vida sexual del quejoso.

47. Esta Comisión de Derechos Humanos, en un primer momento, hizo comparecer a los siguientes docentes y trabajadores de la Escuela Primaria (...), de (...), Zacatecas. **AI2, AI3, AI4, AI5, AI6, AI7, AI8, AI9, AI10** y **AI11**, así como a la **AI12**, responsable de intendencia de la escuela, cuyos dichos no corroboraron las imputaciones mencionadas por el quejoso, puesto que se limitaron a indicar que el Director era un profesor socialmente

³⁹ Ídem. Percepción sobre el respeto a los derechos.

correcto, respetuoso y que les daba un trato igualitario. Indicaron también, que el quejoso se aislaba de labores o bien, no participaba en actividades de la Escuela, además de que faltaba con regularidad. De entre estas personas, es dable indicar que dos de ellas son (...) y (...) del Director de la Escuela, de ahí que su dicho puede ser susceptible de ser tachado. Se entrevistó también a la **VI1**, pareja sentimental del quejoso, hoy esposa de éste quién, si bien corroboró el dicho de su compañero de vida, el mismo no hace prueba plena para tener por cierto su dicho.

48. No obstante, es posible tener por acreditado que **Q**, sufre en su centro de trabajo violencia por razones de género, toda vez que también se declaró a la **A110**, quien dijo tener solo desde agosto de 2021, laborando en esa escuela, en tanto que, el resto de docentes indicaron una permanencia significativamente mayor, sin embargo, aún con el breve tiempo que ha estado laborando en ese colectivo escolar dio cuenta como el quejoso le ha indicado que ella es la única persona que le dirige la palabra y que el resto de docentes no y lo aíslan y ella no, pues no le hacen caso al Director. Aseguró también, que, en efecto, **Q**, no tiene convivencia social con el respeto del personal. Indicó que si bien el Director no le ha hecho comentarios en contra de **Q**, se ha podido percatar de que algunos docentes lo nombraban o apodaban “(...)”, en franca relación con el dicho de éste cuando señaló que se le había informado que el Director de quien se quejó, no quería (...) en su escuela, al referirse a él cuando se encontraba en etapa de transición a su autoidentidad actual.

49. Por lo que hace al término (...), si bien fue referido solo por el quejoso, el mismo es utilizado en términos coloquiales y despectivos, para referirse a mujer que siente atracción sexual por otras mujeres o bien, a mujeres cuyo aspecto o comportamiento que recuerdan a los convencionalmente atribuidos a los varones⁴⁰. En cuanto al otro término, es decir, “(...)”, mismo que es el nombre de una zona arqueológica de Perú, su uso, se debe asemejar al anterior, es decir, al de (...), podemos entenderlo como un neologismo o jergafasia⁴¹ en donde se conserva lo que podría ser un prefijo, o el inicio de la palabra (...), para concluirlo con el uso de otra, que, al ser parte de la jerga docente, igualmente su uso para referirse a una persona, es peyorativo.

50. Término que, si bien la persona que lo hizo notar, es decir, **A110**, no atribuyó específicamente al Director del centro Educativo, pues se limitó a indicar que algunas personas así lo nombraban, denota claramente la intención de hacer notar su identidad de género y con ello hacer un distinguo a su persona. Es inconcuso que, en calidad de Director de la Escuela Primaria (...), es su obligación velar por el respeto de los derechos humanos de todas las personas, pues, si la maestra **A110**, quien dijo tener laborando en ese centro educativo, solo desde el inicio del ciclo escolar de agosto de 2021, se ha podido percatar del uso inadecuado del lenguaje para referirse al quejoso, sería inverosímil que, el **AR1**, en calidad de Director de la Escuela Primara (...), quien labora ahí desde mucho tiempo antes que la declarante, no se haya dado cuenta de esta irregularidad que comente el colectivo escolar.

51. Es de hacer notar que, de acuerdo a la narrativa de la queja, las imputaciones hechas en contra del Director de la Escuela, tales como que(...), referencias a su apariencia y a su vida sexual, si bien el quejoso las situó en ciclos escolares más allá del año anterior a la presentación de la queja, en atención a que el dicho de la maestra **A110**, es posible tener evidencia de hechos violatorios de derechos humanos, mismos que se ubican en el lapso de tiempo o temporalidad que este Comisión de Derechos Humanos sí puede conocer, investigar y en su caso, enunciar para que el centro educativo en su conjunto se comprometa con sus obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar que todos los individuos ejerzan libre y plenamente todos los derechos y libertades, en este caso, para que el **Q**, ejerza libremente y sin temores, su derecho a la libre determinación y no sea víctima de actos discriminación por razones de identidad de género. Así como para que, la

⁴⁰ <https://es.wiktionary.org/wiki/machorra>

⁴¹ <https://psiquiatria.com/glosario/jergafasia>

Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, asuma su deber como parte del Estado mexicano para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

52. Otro indicio de la animadversión la **AR1**, Director de la Escuela, en contra de la identidad de género del quejoso, se encuentra en el dicho la **BFPC**, madre de familia, y testimonial aportada por el quejoso, quien indicó que en una ocasión que el profesor tenía incapacidades médicas, el director les pidió firmar una hoja en blanco para solicitar se asignara un docente interino, quien les comentó que solicitaran otro maestro o maestra y que además siempre señala que no es posible que con su aspecto se encuentre frente a grupo. Insinuación clara de la animadversión por el proceso de transformación e identidad del quejoso.

53. Pruebas que, adminiculadas entre sí, crean convicción suficiente para concluir que el **AR1**, Director de la Escuela en donde labora **Q**, no es empático con la condición trans del mismo, y por ese motivo, ha buscado restringir sus derechos violentando su derecho al libre desarrollo de su personalidad y a no ser víctima de discriminación por motivos de identidad de género.

54. Esta Comisión de Derechos Humanos celebra la convicción de las **AI10** y **AI11** quienes utilizan lenguaje de género masculino para referirse a **Q**, este último en función a que le preguntó cómo debería de referirse a él y la respuesta del quejoso fue que él era profesor. Es de hacer notar que ambos docentes, tiene una temporalidad de laboral en esa escuela, menor al del resto del personal y con ello, quizá no presenciaron la transformación auto determinante del quejoso, sin embargo, es imperativo que el resto del personal, asuma la identidad del quejoso y se refiere a él con propiedad, dando paso así, al ejercicio de su derecho a la libre determinación y desarrollo de su personalidad. Entendiendo que, si bien el estado mexicano ha avanzado en materia de regulación jurídica para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas de la comunidad LGBTI+, a nivel cultural y cotidiana sigue librando batallas como la de **Q**.

55. Así las cosas, pese a que de manera inicial se contó solo con este par de elementos probatorios, es decir, el dicho de una persona, en tanto que el resto del colectivo escolar no mencionó nada al respecto, el valor probatorio del dicho de la maestra **AI10**, se obtiene al considerar que la docente tiene poco tiempo de pertenecer a ese colectivo escolar, y con el mismo se abrió la pauta para tener por acreditada la imputación del quejoso, es decir que, con el uso del lenguaje y el calificativo o apodo que utilizan de manera peyorativa en su contra, quienes lo hacen desconocen su autodeterminación de hombre trans, y violentan su derecho al libre desarrollo de su personalidad y a no ser víctima de discriminación por motivos de identidad de género.

56. Con motivo de la discriminación que, por razón de identidad sufre **Q**, se tiene por acreditada con los datos de prueba a que se ha hecho referencia, a los que se suman elementos de convicción que obran en la Carpeta de Investigación Carpeta de Investigación (...), que inicialmente se conociera por la Fiscal del Ministerio Público de la Unidad de Género de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas, de la que se extrae el certificado de integridad psicológica del mismo, del 08 de agosto de 2022, aportado incluso por el propio interesado, en el que se determina por parte de la **AC3**, Perita Psicóloga Forense, del que se desprende que **Q**, sí presenta alteración emocional, ansiedad e irritabilidad derivado de los hechos que refiere ser víctima; sí presenta signos y síntomas de zozobra, perturbación mental o alteración emocional que no le permitan realizar su vida de manera ordinaria, quien ha sufrido agresiones antiguas y recientes; que sí presenta en estado emocional irritable. Que atribuyó como se ha explorado solo a dos personas las **AR1** y **AR2**. Así como la opinión médica de la **AC4**, Coordinadora del área de la Salud de la

Fiscalía General de Justicia del Estado, del que se rescata la necesidad de **Q** de recibir al menos (...) de terapia, para coadyuvar a su resiliencia.

57. Como se ha expuesto, los sentimientos negativos en contra de las personas de la comunidad LGBTI+, lejos de disminuir suelen verse incrementados por los tabús existentes en la sociedad sobre la sexualidad y afectan de manera grave a las personas intersex la violencia con motivos de identidad suele incrementar con el tiempo⁴². Lamentablemente, los casos de crímenes de odio, los relacionados con personas de la comunidad, presentan mayor índice de crueldad y sevicia⁴³, por lo que es impostergable su prevención. Lamentablemente, el caso que nos ocupa no fue la excepción, y es así como en fecha 22 de noviembre de 2022, **Q**, hizo del conocimiento de este Organismo que una reunión informativa con personal del Sindicato a que pertenece, que se celebró en su centro de trabajo el 16 de noviembre de 2022, se utilizó para que se hiciera notar su transformación e identidad de género y sobre todo para revictimizarle ante la cerrazón del colectivo escolar para nombrarle de conformidad a su autodeterminación personal.

58. Por mismos hechos, es decir, los acaecidos el 16 de noviembre de 2022, interpuso ampliación de la denuncia que se conoce con el número de la Carpeta de Investigación (...), en donde al igual que ante este Organismo expuso como el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, propició que el colectivo escolar expresaran repudio en su contra, reunión que se llevó a cabo el 16 de noviembre de 2022, en la que concurrió personal de Sindicato al que están afiliadas las personas que laboran para ese centro educativo. El tema a tratar fue en relación con la aparición pancartas y audios en contra del profesor, **AR5**, quien fuera Director Regional, mismos que podían entenderse en favor del Director de la Escuela **AR1**. El quejoso aseguró, que en esa oportunidad el Director en contra de quien se queja, hizo uso de la voz para preguntar al Secretario de la Sección (...) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), cómo deshacerse de él. Además de propiciar que se le siga nombrando en femenino hasta en tanto haga las modificaciones pertinentes en sus documentos de identidad, lo que provocó y risas en detrimento de sus derechos humanos.

59. Para determinar las circunstancias específicas de los hechos acaecidos el 16 de noviembre de 2022, aportó copia de la ampliación de su denuncia, y prefirió no declarar ante este Organismo a efecto de no recordar con puntualidad el evento en que se le revictimizó. Finalmente, indicó que por esos hechos teme por su integridad y vida y ha solicitado cambio de adscripción urgente.

60. Con motivo del temor, incluso de pérdida de su vida⁴⁴, **Q**, en fecha 18 de noviembre de 2022, solicitó a la Titular de la Secretaria de Educación, que lo cambiaran de lugar de adscripción, petición de la que no se documentó respuesta, pese a haberse requerido a las autoridades. Sin embargo, esta Comisión de Derechos Humanos, celebra la determinación del **AR5**, quien fuera Director Regional (...) en (...), Zacatecas, el que, mediante oficio (...), de fecha 17 de noviembre de 2022, acompaña la petición de **Q**, y de manera verbal constata

⁴² Ídem, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párr. 106.

⁴³ CIDH, Comunicado de Prensa No. 153A/14, Una mirada a la violencia contra personas LGBTI: Un registro que documenta actos de violencia entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de marzo de 2014, Anexo al Comunicado de Prensa No. 153/14. 17 de diciembre de 2014. ONU, Consejo de Derechos Humanos, Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias, A/HRC/20/16, 23 de mayo de 2012, párr. 71. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, A/HRC/19/41, 17 de noviembre de 2011, párr. 22. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, A/HRC/29/23, 4 de mayo de 2015, párr. 23

⁴⁴ En México, se reportaron 520 homicidios de personas de la comunidad LGBTI+ entre 2015 y 2020. Las cifras indican que en este periodo el número de homicidios incrementó un 92%. Únicamente en 2019, en promedio por semana, fueron contados de dos a tres asesinatos de personas por motivos de su orientación sexual o su identidad/expresión de género. Rescatado de, <https://es.statista.com/estadisticas/1203433/numero-homicidios-perrsonas-comunidad-lgbti-mexico/>

que, a su ruego, el profesor en cita, se encuentra temporalmente adscrito a la Dirección Regional, medida que, si bien provisional, viene a favorecer la salvaguarda de los derechos del quejoso.

61. Es de hacer notar que, con motivo de la ampliación de su denuncia penal, la Fiscal del Ministerio Público solicitó una segunda valoración psicológica al **Q**, misma que se practicó el 22 de noviembre de 2022, en el que se determinó la permanencia de las afectaciones en su psique, ya que al momento de la entrevista pericial, la persona peritada, nuevamente sí presentó una afectación emocional subsecuente a los hechos narrados, los cuales consisten en ansiedad, temor, tristeza, incertidumbre, limitaciones en cuanto a sus necesidades básicas dentro de su centro laboral (alimentarse e ir al baño), hipervigilancia, falta de concentración. Además, la persona peritada, sí presentó zozobra, afectación emocional que no le permitan realizar su vida cotidiana de una manera ordinaria, y no se puede determinar la duración, ya que la remisión (desaparición o no del mismo) es particular en cada persona, producto de agresiones recientes y antiguas. Lo anterior lo mantiene en un estado de ánimo de tipo disfórico (estado de ánimo desagradable), subsecuente al hecho narrado.

62. Dictamen pericial que retoma el dicho del quejoso, quien siempre ha señalado como sus agresores a las **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, así a la **AR2**, Supervisora Escolar (...), Estatal de la Dirección Regional (...), de la Secretaría de Educación, adicionado a la **AI13**, quien no es funcionario público. Por lo que una vez más determina o siguiere que el quejoso reciba una valoración y/o terapia psicológica, agregando que deberá recibir atención psiquiátrica, esto debido a la afectación emocional que presenta.

63. Adicionalmente, personal de este Organismo se constituyó por segunda ocasión en las instalaciones de la Escuela Primaria (...) Zacatecas, para conocer el alcance de la reunión del 16 de noviembre de 2022, a que hizo referencia el quejoso. En esta ocasión se contó con el dicho de 14 docentes relacionados con los hechos, **AI12, AI14, AI1, AI2, AI15; AI7, AI16, AI3, AI17, AI18, AI5, AI19, AI20 y AI21**. Todos ellos personal que labora en la Escuela Primaria (...), Zacatecas, de cuyos dichos es posible concluir que **Q** ha sufrido reiteradamente un ambiente laboral hostil, en atención a su identidad de género. Puesto que con sus dichos, se tuvo evidencia adicional, a la que se recabó previamente y se hizo constar en el dicho de la **AI10** personal que la labora en el centro educativo que nos ocupa, en el sentido de algunas personas del colectivo escolar se referían a él como "(...)", en relación con el dicho del propio quejoso, quien señaló que se le decía (...) sino que, en adición, un gran número de compañeras y compañeros de trabajo se niegan a llamarlo de acuerdo a su autodeterminación y sostienen que le seguirán llamando en femenino, sin más excusas de que el hecho de que le conocieron cuando era mujer o bien porque no ha hetero normalizado su nombre.

64. Al respecto, se cuenta con la comparecencia de la **AI12**, personal de intendencia de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, quien dijo tener una antigüedad de 29 años. Quien reconoció que participó en una reunión sindical, en la aseguró se trató de "[...] un problema con la Maestra **Q**, y sí vinieron los del sindicato y más bien era una reunión para llegar a acuerdos de las situaciones con ella... [...]. En esa reunión ella pidió que se le llamará (...) y el Director preguntó como se debe dirigir hacia ella y ella ya se quedó callada, [...] por ejemplo yo siempre me he dirigido a ella como maestra y el Director también siempre le ha dicho maestra y para nosotros siempre va ser la maestra (...) y siempre nos hemos dirigido a ella con respeto y tenemos 10 años de conocerla y hace 2 años que le empezó a salir barba y yo sé que a ella le gusta que le digan (...); pero pues siempre me he dirigido a ella como maestra. [...] ella dice que se llama (...) y el Director pues tiene sus documentos y él no los ha regularizado..." (Sic).

65. En su oportunidad la **AI14**, docente (...), con 5 años de prestar sus servicios en esa escuela, por lo aseguró sí conocer la problemática que existe en esa escuela, con quien él indicó como la maestra **Q**, aseguró que el conflicto que él tiene es; “[...] *me causa conflicto porque este ciclo escolar se presentó ante los alumnos como los padres de familia como el profesor (...) Q, pero hasta el momento no contamos con ningún documento que lo acredite como tal...*” (Sic). Develando así un problema personal y no de colectivo escolar. Con relación a la reunión motivo de la ampliación denuncia y queja, respectivamente, por parte de **Q**, aseguró que, en efecto, la reunión en la que se contó con la participación del Secretario General de la Sección (...) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), personal del departamento jurídico de la Secretaría de Educación, personal docente de la escuela y el **Q**, dejó perfectamente claro el motivo de la citada reunión pues aseguró: “[...] *el tema que se trató fue más que nada plantear como dirigimos a ella o él...*” (Sic), pretendiendo desconocer el motivo por el cual la persona interpelada lo tomó de manera ofensiva, diciendo que se le estaba discriminando, en relación a la participación de la **AR1**, aseguró que pese a una reunión en la que, como lo indicó la **AI12**, personal de intendencia **Q**, solicitó le llamaran (...), el Director concluyó, “[...] *que para él seguía siendo la maestra Q, ya que no contaba con ningún documento que acreditara lo contrario...*” (Sic). Con su dicho, se acredita, por un lado, el reconocimiento de la **AI14**, de que en lo personal le causó conflicto que, en el presente ciclo escolar, **Q**, se haya autodeterminado como (...), en agravio al derecho de éste al libre desarrollo de su personalidad, a su identidad sexual y de género, y a la igualdad sustantiva y no discriminación por cuestiones de identidad sexual.

66. Esta Comisión de Derechos Humanos, contó igualmente con la comparecencia de la **AI1**, docente de misma escuela, quien al igual que las personas que le precedieron al momento de declarar reconoció que hubo una reunión escolar, en la que participaron autoridades educativas y sindicales, la que desconoció quién convocó más en relación con el motivo de convocar la citada reunión aseguró: “[...] *el tema era la problemática que se presentó con (...) y esta mujer dijo que para ella fue la muerte, que vinimos a atosigarla, es mas no entiendo por qué están aquí, yo creo que por eso hay muchos delincuentes. Es que ella alegaba que era discriminada, que no le hablamos y cosas así que no tienen sentido. Ella quiso tapar su irresponsabilidad laboral con cosas de supuesta discriminación y pues si ella es la que se pelea con todo el mundo pues cómo le vamos a hablar, yo en lo personal yo no le hablo, es tan nociva esa mujer que hace tanto daño que no nos quedan ganas de hablarle, a mí me sacó en redes sociales que tenía amantes aquí y cosas que no corresponden y ella busca otras coyunturas para echar agua a su molino...*” (Sic). Punto en el que expresó libremente su animadversión personal para con su compañero de trabajo. Además de agregar que aún reunido el colectivo escolar y pese a que se había comentado sobre su autodeterminación, concluyeron que “[...] *mientras no haya juicio la podían llamar (...) y el Director también dijo eso, que se le podía llamar de cualquier manera...*” (Sic).

67. En el orden de declaraciones tomadas por personal de este Organismo contamos con la de la **AC5**, docente de (...), quien refirió siempre haber llamado al **Q**, como “[...]”, pese a indicar que nunca ha tenido problemas. Reconoció que la reunión sí fue para tratar los problemas del colectivo escolar para con el profesor y quejoso, de quien dijo: “[...] *ha ocasionado en redes sociales y padres de familia, desprestigiándonos a todos y señalando que somos o es la escuela (...), pero nada es cierto ya que todos los docentes trabajamos en conjunto y no tenemos conflicto, también tenemos problemas con los baños ya que ella en ocasiones ingresa al baño de los hombres y otras veces de las mujeres, y los alumnos comenzaron a cuestionar esta problemática, además de que ella falta mucho y nadie le cuestiona nada...*”. Problemáticas, una de naturaleza estrictamente de naturaleza laboral, propia de la interacción entre personas y otras carentes de empatía y respeto por sus derechos por parte del colectivo para con la autodeterminación del docente.

68. En su oportunidad Comparecencia de la **AI15**, personal administrativo del centro educativo que nos ocupa, y quien se identificó como sobrina el Director de esa escuela

misma que al igual que sus compañeros de trabajo, aseguró que el principal tema de la reunión motivo de queja de doliente obedeció: “[...] *El tema o temas a tratar fueron varios entre ellos el problema principal que es (...), no sé cómo llamarla si maestra o maestro...*” (Sic). Problemática que no resolvieron pese a la intervención de autoridades educativas y sindicales, puesto que, “[...] *Cuando se trató el tema de cómo se le iba a llamar la maestra expuso que es maestro, que de aquí en adelante le llamáramos maestro y en ningún momento se le hizo burla a esa petición y ahí no se arregló lo que ella pidió. Nosotros quedamos que para nosotros es maestra, que hasta en tanto no haga los cambios a (...) que creo es como se quiere llamar o se hace llamar seguirá siendo maestra...*” (Sic). Con lo que se tiene por cierto que, en la determinación en colectivo de seguir llamándola maestra, pese a su petición de ser nombrada como maestro o profesor, el colectivo escolar incumple con su deber de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, a que todas las autoridades en el ámbito de nuestras competencias estamos compelidos por imperativo constitucional.

69. Por su parte la **AI7**, docente del (...), quien adicionó que el tema a atender no solo fue la problemática que el colectivo escolar dice tener con su compañero de trabajo de apellidos **Q**, sino que también se trataron otros como: que, si el director tenía nexos con la delincuencia, ello en atención a unas pancartas que aparecieron señalando esta posibilidad, entre otras problemáticas ajenas al tema que nos ocupa. De la que, si bien su referencia fue breve, sí indicó que, “[...] *en ningún momento vi ningún tema de discriminación hacia la maestra (...), y así la nombro porque ella cuando llegó a la escuela de esta manera se presentó ante todos como la maestra (...)*...” (Sic). Con lo que denota su falta de empatía para acomodarse a la realidad biopsicosocial de **Q**, quien, a partir del inicio del ciclo escolar, y tras haber realizado la transformación propia de su identidad sexual, se autodetermina como hombre, y así ha pedido que se le nombre, sin embargo, la interpela manifestó su voluntad de seguirle llamando en femenino pese a la evidencia física de lo contrario, en agravio de los derechos del quejoso.

70. Toca en turno analizar la manifestación de la **AI16**, docente de (...) a la educación regular, quien al igual que algunos de sus compañeros aseguró que a partir de este ciclo escolar el quejoso le pidió que lo llamara como (...) y que, ante esa petición, a partir de este ciclo así le llama. Por lo que hace a la reunión que se analiza, dijo desconocer quién sacó el tema o hizo la pregunta en relación a cómo nombrarle, aseguró que no la sintió como una agresión en contra del **Q**, dicho neutral del que se rescata que es la primera vez que ve que se realizan reuniones de esa naturaleza por parte de personal del sindicato.

71. En su oportunidad la **AI3**, docente en esta escuela que nos ocupa, señaló tener solo dos ciclos escolares laborando en la misma, señaló que siempre se ha referido a **Q**, como (...), pues así se presentó con él y le pidió que así le dijera. Se rescata de su dicho el hecho que señala como que el Director se dirige a la persona del quejoso como ella, le dice maestra y nunca lo ha escuchado que le diga maestro o profesor. Así como que el tema de la reunión con personal del sindicato, lo principal era para tratar de mediar las situaciones que se están dando con referencia al profe (...) y al Director, puesto que “[...] *El líder sindical desde que se presentó dijo que iba a exponer el problema con el profe (...)*...” (Sic). Reconoció además que “[...] *muchos comentarios fueron en contra de él, otros dijeron que el Director tenía un buen comportamiento. También alguien dijo que cómo se le debía llamar. El Director dijo que él se dirige a ella como mujer y dijo que eso causaba el conflicto, y que él como Director dijo que él tenía el manejo de documentos y que la conoce como la (...) y él así lo dijo y dijo que por él es la Maestra (...)*...” (Sic). Concluyendo que la reunión sí fue tensa para el maestro **Q** y por lógica estaba irritado.

72. Se contó también con la manifestación de la **AI17**, docente de (...), de la Escuela Primaria (...), (...), Zacatecas, docente que reconoce que expuso su personal inquietud, es decir, “[...] *qué cómo les explicaba a los niños el uso de los sanitarios, ya que la maestra*

(...), *entraba a los dos sanitarios y mis alumnos son pequeños y no entienden y ellos diario me lo cuestionan...*” (Sic), de la que dijo no hubo respuesta, pero que no ofendió, a quien insistió en llamar como la (...) señaló que posteriormente la pareja sentimental del quejoso, en redes sociales se refirió de (...) como; “(...)”.

73. En orden con la exhaustiva investigación que realizó personal de este Organismo, se tiene el dicho de la **AI18**, personal docente, quien dijo conocer al quejoso desde hace más de 15 años, a quien respeta y no sabe cómo llamarle. En cuanto a la reunión con autoridades sindicales, señaló haber participado, dijo no estar de acuerdo con quien señaló como la (...), y que como hace años la conoció así se a seguir refiriendo así de ella, recalcando que lo hará como maestra, lo que incluso considera que es tratarle como respecto. entre otras inconformidades de índole laboral que no vienen al caso citar, solo como el detonante para que el colectivo docente le falta al respeto, al aquí quejoso como sucedió abiertamente en la reunión a que nos hemos referido. En tanto que, como se ha sostenido el respeto a los derechos humanos de **Q**, estriba en reconocer su autodeterminación, pues de ella depende su derecho a la identidad, al libre desarrollo de la personalidad y a la no discriminación con razón de su identidad de género.

74. Del dicho de la **AI5**, docente de (...), quien aseguró tener 12 años de antigüedad, ésta aseguró que la reunión con el sindicato fue rutinaria, quien externó su problemática porque la persona que insiste en llamar como (...), publica su nombre en redes sociales, en Facebook, en la cámara de diputados, entre otras aseveraciones propias de la dinámica laboral, como que la persona quejosa falta a su trabajo, concluyendo su participación con el hecho de que está cansada de tener problemas solo por tener el apellido (...), que su intención es no tener problemas y trabajar solo en por de la educación y los educandos. Versión que podría entenderse como neutral, salvo por su insistencia en llamar como maestra al **Q**.

75. De la comparecencia de **AI19**, docente de apoyo a la educación regular, señaló trabajar en la Escuela Primara (...), Zacatecas, desde hace 4 meses y, en ese tiempo ha nombrado al **Q** por su género identitario, e indicó que lo llama como profe o profesor, pues a su entender, a las personas se les debe llamar por su apariencia y la de él es de hombre. En cuanto a la relación laboral entre él y el Director del centro educativo, indicó que ellos, “[...] *no se relacionan más que por trabajo pero no he detectado que lo trate mal, a nadie nos trata mal...*” (Sic). En su manifestación agregó que el tema de cómo llamarle sí fue parte del orden del día, mismo que surgió porque el Director señaló tener pruebas de que el quejoso mentía, que decía que iba a Zacatecas y no era verdad, de manera literal aseguró, “[...] *En la reunión el Director dijo que tenía todas las pruebas de que la maestra mentía que le dijo que iba a Zacatecas y mentía y fue cuando le pidió apoyo él, el Director le preguntó al líder sindical que lo apoyara para cómo llamarla y fue cuando el sindicato dijo que mientras no se cambiara el nombre se le podía seguir llamando Maestra (...). Yo pienso que sí se pudo sentir atacado yo lo que quiero decir que no todos lo atacamos, yo y otra maestra no le atacamos y él generalizó que todos lo aporreamos...*” Concluyó manifestando que, es un compañero de trabajo apartado, que no participa en algunas actividades y luego informa que lo excluyen. Así como que hubo una posterior reunión en donde se trató el tema del manejo de recursos por parte de la Sociedad de Padres y Madres de Familia, de la que se desprendió responsabilidad para el Director y la Supervisora Escolar.

76. En misma oportunidad, se tuvo acceso al dicho de la **AI20**, docente de la citada escuela, quien al igual que el compareciente anterior, labora solo desde hace unos meses en el centro educativo en conflicto, ya que aseguró que laboral en el mismo desde el 16 de agosto de 2022. Tiempo durante el cual no pudo percatarse que **Q** era un hombre trans, ya que lo conoció como (...), y agregó que se enteró de su transformación en una reunión con el colectivo docente, y que fue cuando el Director le nombró como (...) y quien contestó, “Dígame Director”, fue el (...) lo que la causó conflicto puesto que, en el gafete de la reunión o etiqueta que se colocan de forma visible para referirse al resto de personas participantes

decía, (...). Con lo que una vez más se tiene por acreditado que **Q**, solicita ser llamado de acuerdo a su identidad, se coloca etiquetas de acuerdo a su identidad y aun así la resistencia del **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), de (...), Zacatecas para llamar a **Q** es férrea, lo que al mostrarse constantemente desde la posición de poder, que se ejerce real o simbólicamente desde la Dirección de una Escuela, crea la confusión a que han hecho referencia sus compañeros de trabajo, misma que en apoyo al mismo, atribuyen a **Q** de quien es evidente que si coloca etiquetas, registra en el pizarrón la forma en cómo desea que se le llame, y pide se le diga profe o profesor, además de que sus rasgos físicos y características sexuales secundarias son de varón, lo que hace que los dos docentes de nuevo ingreso lo nombren adecuadamente.

77. Confusión que generó el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), para con los docente de nuevo ingreso e hizo que la docente **AI20**, tuviera que indagar el motivo de la utilización de nombre del quejoso, y le explicaron que es que antes era mujer y que se llama (...), y que solo ella y otra maestra de primer grado, también recién ingresó le nombran como él lo ha solicitado, (...). Con el dicho vertido por la docente **AI20**, se tiene una vez más que el Director; “[...] sí dijo que estaba en conflicto que no sabía cómo llamarle si maestra o maestro y fue entonces que el Director preguntó cómo llamarle y el profe (...), y el Director del sindicato dijo que en su acta seguía siendo **Q** y esa fue la confusión de muchas de las personas ahí presentes...” (Sic). Confusión que, como se ha evidenciado generó el **AR1**, Director de la Escuela Primaria y secundó el líder sindical. Cierra la quejosa su declaración manifestando que en lo personal sí percibe un ambiente de incomodidad en la escuela, por lo que pide éste se resuelva, ya que ha sido intimidada por la pareja, hoy esposa del quejoso y por él mismo quien toma fotografías y video filmaciones entre otras fricciones laborales que no justifican el trato colectivo recibido por éste.

78. Es innegable que, el hecho de que en reuniones escolares se le llame por parte del Director como (...) provoca no solo la confusión que vivió la **AI20**, para quien era evidente la auto percepción y determinación del docente, y ante la intervención del Director, que al llamarle en femenino y no de conformidad con su identidad auto-percibida, y francamente perceptible, violenta su derecho a la dignidad, lo que puede implicar que la persona pierda total o parcialmente la titularidad de ciertos derechos y que pueda hallarse en un determinado contexto social adverso dentro del Estado, puesto que su existencia misma no es jurídicamente reconocida de acuerdo a un componente esencial de su identidad personal. Esto es así porque la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sostiene que la falta del reconocimiento de la personalidad jurídica lesiona la dignidad humana, ya que niega de forma absoluta su condición de sujeto de derechos y hace al individuo vulnerable frente a la no observancia de sus derechos por el Estado o por particulares⁴⁵. En donde el primer paso de reconocimiento de su identidad debe darse en el contexto cercano de la persona afectada, como es su entorno laboral.

79. Finalmente, la también docente **AI21**, quien imparte clase en el 1 grado, grupo “B”, la que señaló tener solo 05 meses laborando en esa escuela primaria y sobre la reunión celebrada el 16 de noviembre del 2022, indicó que, todo el personal ya estaba por retirarse de la escuela, y en ese horario se percató de la presencia de personal de la delegación sindical 58 del SNTE, indicó que eran 5 personas: un abogado, la **AI13**, Secretario General de la Sección Sindical y otras 3 personas. Indicó además un dato no identificado por el resto de sus compañeros de trabajo, que el personal sindical, les indicó que tenían conocimiento de que el personal docente iba a tomar la escuela, esto derivado de la problemática que se ha suscitado con el **AR1** Director, de quien ya se indicó, aparecieron notas, pancartas conocidas como mantas, en las que se le relacionaba con la criminalidad. Motivo por el

⁴⁵ Cfr. Mutatis mutandis, Caso de las Niñas Yean y Bosico Vs. República Dominicana, párr. 179. Rescatado de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_130_esp.pdf

cual, la información que tenía el personal sindical, es que el cuerpo académico de la escuela tomaría la misma en apoyo a su Director, motivo por el cual acudieron para solucionar la problemática. Indicó además que también han acudido personal del jurídico y del órgano de control interno, con el mismo ánimo solucionador, solución de la que aseguró no se ha concretado. Más, en relación al **Q**, señaló molestia de su parte con él por cuestiones estrictamente laborales, como que falta a sus labores, y considera que por tal motivo algunos de los menores a los que ella les imparte clases, también faltan. Para concluir, señaló que fue ella la que cuestionó el baño que debía de usar el **Q**, retomando la inquietud de sus propios alumnos, quienes le indicaron haber visto a un hombre en el baño de niñas y maestras, es decir, que la percepción automática o auto-percibida, que se observa a simple, es evidente para los menores educandos, quienes no tienen duda de que es un hombre, un hombre trans, de ahí que cuestionen el uso del baño de mujeres.

80. Aseguró que la respuesta a su inquietud la recibió por parte del personal de sindicato, sin detallar quién la haya brindado, en donde se le indicó que, al firmar como femenina y contar con documentos como tal, “[...] *tenía que entrar al baño de mujeres, el director también me ha dicho que no le puede negar el acceso a los baños y que ingrese al baño de las mujeres...*” (Sic). Con lo que una vez más, se retoma la violencia social y laboral en contra de **Q**, al indicar que “tenía” que utilizar los sanitarios que no le son propios en atención a su auto-percepción. Lo que denota que ella, al igual que otros docentes de ese centro educativo se han mantenido reacios a reconocer la autodeterminación evidente del **Q**.

81. En cuanto hace al personal del sindicato, es dable decir que se requirió de informe a la **AI13**, Secretario General de la Sección (...) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Quien indicó los nombres de las personas participantes en la misma, los que corresponde a las siguientes personas: **T3, T4, T5, T6, T7** y **T8**. De quienes aseguró estaban en condiciones de participar en calidad de testigos de los hechos. No obstante, para recabar sus testimoniales fue preciso hacer dos ponderaciones importantes. La primera consistente en que las personas aludidas si bien forman parte de la Secretaria de Educación del Estado de Zacatecas, cuentan con una comisión sindical, lo que les resta el carácter de servidores públicos, ya que su participación no fue en esta condición, sino en su calidad de representantes sindicales, es decir, personas libremente escogidas por los agremiados a esa sección sindical, para que los representen ante las autoridades, de ahí que las opiniones vertidas aunque desatinadas y carentes de enfoque de equidad de género no son susceptibles de reproche, al verse en calidad de representantes sindicales y no como autoridad.

82. El segundo punto analizado fue que con la evidencia probatoria, que arrojan las testimoniales de las **AI10, AI12, AI14, AI1, AI2, AI15, AI7, AI16, AI3, AI17, AI18, AI5, AI19, AI20** y **AI21**, se tiene por colmados los estándares probatorios que rigen a este Organismo, y por ende, por cierto que, el colectivo escolar de la Escuela primaria (...) tiene una animadversión por motivos de identidad de género en contra del **Q**, misma que, en efecto es potencializada por el **AR1**, Director de la misma.

83. De cuyos nombres se rescatan, como testimoniales neutrales los vertidos por **AI10**, quien se limitó a indicar que conocía que algunos docentes le tenían un apodo al profesor, (...) que forma parte de la jergafasia con motivo de su identidad sexual. Así como el de la **MAESTRA AI21**, misma que se limitó a trasladar la inquietud de algunas de sus alumnas, quienes cuestionaron el motivo por el cual un hombre, utilizaba el servicio de sanitario para mujeres. Sin rescatarse de su dicho alguna expresión transfóbica en su contra.

84. En tanto que, los dichos de las **AI16, AI3, AI19** y **AI20**, es posible tenerlos como léxicamente correctos y respetuosos de los derechos del **Q**, a quienes solo resta indicar, la

importancia de que se documenten en sus obligaciones de prevenir, promover, respetar, proteger y garantizar que todos los individuos ejerzan libre y plenamente todos los derechos y libertades, cuya voz y ejercicio marcan la diferencia para quien vive discriminado por su condición, autodeterminación y desarrollo de su voluntad.

85. Sin embargo, esta Comisión tiene por cierto, con base en la valoración de las pruebas allegadas al sumario, valorados de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, son suficientes para tener por cierto que las **AI12, AI14, AI1, AI2, AI15, AI7, AI17, AI18, y AI5**, personal docente de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, en comunión con el **AR1**, Director de mismo centro educativo, han ejercido de forma sistemática violencia y discriminación por razones de identidad en contra del **Q**. Lo anterior en agravio de sus derechos, concretamente al derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad de género mismo que, surge del principio de igualdad y no discriminación, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha explorado reiteradamente, y está regulado a nivel constitucional y como se asentó previamente en múltiples tratados internacionales ratificados por México y que en la Constitución está reconocido en los párrafos primero y último del artículo 1º.

86. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que la igualdad es un principio fundamental para entender toda la estructura constitucional⁴⁶. Esto es así ya que el artículo primero Constitucional en su último párrafo señala la igualdad garantiza en el estado mexicano, para que todas las personas disfruten de todos los derechos humanos contemplados tanto en la propia Constitución como en los tratados internacionales de los que México es parte. Para ello, proscribida toda clase de discriminación motivada por un listado enunciativo, mas no limitativo, ahí contenido y conocido como categorías sospechosas, entre las que se encuentran muchas de las características intrínsecas a la identidad de las personas, entre las que se encuentran el género y las “preferencias sexuales”.

87. Por tanto, que de forma tan refractaria en que los docentes, **AR1, AI12, AI14, AI1, AI2, AI15, AI7, AI17, AI18, y AI5**, Director y personal docente de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, respectivamente, se nieguen a nombrarle de acuerdo a su autodeterminación, violenta su derecho a la no discriminación y trato digno. Esto es así porque, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que el principio de igualdad y no discriminación opera de manera transversal en todo el sistema jurídico mexicano e impone diversos deberes ineludibles a todas las autoridades del Estado. Derecho que como lo determinó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, su proceso de evolución lo ha colocado en la categoría de derecho de gentes, (*ius cogens*), es decir, forma parte del derecho que los sistemas jurídicos universales en su conjunto, ha determinado su inderogabilidad, pues forma parte de un derecho ganado para toda la humanidad.

88. Así, el Director y las docentes y los docentes que se han citado en el que precede, al negar la calidad de hombre trans a **Q**, violentan su derecho a la dignidad humana, misma que retomando la cita de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde se detalla como es que la dignidad humana tiene una doble dimensión: como un principio jurídico que permea todo el ordenamiento y como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso⁴⁷. Así, la dignidad resulta de tal importancia, que es la base y condición de todas las demás prerrogativas. De modo que, en la dignidad de la persona humana está es la piedra angular de toda construcción jurídica y social, por lo que se debe tener en cuenta

⁴⁶ Cfr. Amparo Directo en Revisión 4836/2014, p. 47 y Amparo en Revisión 1242/2015, p. 87

⁴⁷ Amparo Directo 6/2008, p. 85 y Amparo Directo en Revisión 1200/2014, p. 21.

en toda interpretación constitucional necesaria para la solución de cualquier conflicto, pues es la base que edifica el sistema jurídico y orienta su formación, comprensión y ejecución⁴⁸.

89. Con lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que respetar la dignidad intrínseca de todo ser humano, es la base de la solución de cualquier conflicto, en este caso, tenemos por acreditado que los diez docentes en cita, no han respetado la dignidad del profesor **Q**, y con ello han hecho que un conflicto que pretenden justificar como meramente laboral, mismo que no lo es, puesto que las incidencias y faltas que dice ha cometido en el orden laboral, cuentan con medias disciplinarias que corresponde solo a la autoridad administrativa superior imponer, y al estar socializadas con el resto del personal hacen suponer que agravia a todos, lo que no es acorde con la realidad, puesto que la organización escolar está dividida en grupos, y cada uno de ellos cuenta con su propio docente responsable. Es inconcebible que la **AI12**, refiera que **Q**, la mayoría de las veces se encuentra en el celular, la cooperativa y no está en su salón de clases, puesto que su función no es de vigilancia, sino de atender el grupo que le ha sido encomendado, por lo que, reportar las posibles inconsistencias de sus compañeros de trabajo, no forma parte de sus deberes laborales. Lo que su dicho sí denota, su animadversión para con su compañero de trabajo.

90. Es de hacer notar que, **Q**, aportó como pruebas adicionales a la ampliación de denuncia de hechos, con motivo de los acaecidos en la reunión del colectivo escolar y autoridades educativas y representantes sindicales del 16 de enero de 2023, consistentes en cuatro manuscritos de padre y madres de familia, que en lo sustancial reportan la molestia del Director del centro educativo, puesto que una de las suscriptoras de los documentos aseguró en el mismo, que el Director le ha indicado que, como anda en todo de la escuela, también pusiera en la (...), para que supiera dónde estaba, mientras debería estar en los filtros de entrada, que la calificaban como excelente maestra y era la única persona que no trabaja, no participa y hacía lo que le daba la gana. Manifestación que de forma evidente reporta una molestia para con la persona quejosa, y sobre todo que el Director socializa supuestas conductas propias de la disciplina laboral que solo le corresponden atender a él en su calidad de Director, y al sociabilizarlas con personas que si bien tienen relación en la escuela, no forman parte del personal administrativo que debe atenderlas, reproduce ante terceras personas la afectación de los derechos humanos de **Q**, teniendo así acreditada su animadversión personal para con él.

91. En tanto, que un segundo manuscrito de madre de familia, reportó que ha sido testigo de que el **AI1**, compañero docente le gritaba que se fuera que nadie la quería, lo que dijo delante de un niño ante el solapamiento del Director, con quien comparte consanguinidad en segundo grado, pues son (...).s. Dicho que al contrastarlo con el del propio **AI1**, encuentra concatenación lógica, pues ante personal de este Organismo el declarante profirió en su contra calificativos como que esa mujer es *tan nociva y trae a la escuela de cabeza*, incluso se atreve a señalar que han sido permisivos con ella, utilizó al respecto el termino timoratos. Lo que hace suponer que a parte de la discriminación por su identidad de género desearía para él una afectación de otra índole.

92. En su oportunidad, otro padre de familia aportó su manuscrito ante la Representación Social, e indicó que el 13 de octubre de 2022, hubo una reunión en la que participó como parte de la sociedad de padres de familia, en la que se limitó el acceso al quejoso y que el **AI1** se burló de él. En mismo sentido un cuarto manuscrito de madre de familia reporta cómo es que se les informó que **Q**, no acompañaría a su grupo en un desfile, por lo que tuvieron que requerir de información al respecto al Director de centro educativo, recibiendo como respuesta que participaría personas que siempre están a su llamado, obedeciendo

⁴⁸ Acción de Inconstitucionalidad 24/2012, p. 112.

órdenes y esa gente es la que él necesita y otras no porque faltan mucho y no hacen las cosas, refiriéndose al quejoso.

93. Con lo anterior se robustece una vez más, como es que, el colectivo escolar, encabezado por el Director, se excusa en presuntas faltas laborales para externar su animadversión ante su identidad de género de **Q**, pues las **AR1, AI12, AI14, AI1, AI2, AI15, AI7, AI17, AI18** y **AI5**, Director y personal docente de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, dieron cuenta de su falta de voluntad para nombrarlo de acuerdo a su autodeterminación.

94. Ausencia de voluntad de reconocer su auto determinación, que incluso pretende extralimitarse, pues solicitan para cumplir con su obligación de respetar la dignidad de **Q** y nombrarle en masculino, de acuerdo a la auto percepción, a que hetero normalice su nombre, lo que va más allá de las facultades de éstos, ya que si bien es cierto el cambio de nombre, la adecuación de la imagen, así como la rectificación a la mención del sexo o género, en los registros y en los documentos de identidad, de las personas trans, para que estos sean acordes a la identidad de género auto-percibida, es un derecho protegido por el artículo 18, (derecho al nombre), así como los artículos 3 (derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica); 7.1 (derecho a la libertad), derecho al libre desarrollo de la personalidad (artículos 7 y 11.2), 11.2 (derecho a la vida privada) todos de la de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos. El derecho es de **Q**, a quien le asiste para que de forma más adecuada pueda ejercer otra serie de derechos, más el mismo debe entenderse como derecho subjetivo, que no le compele a hetero normalizarse si no es ese su deseo.

95. Lo que no es obstáculo para que las autoridades y sus compañeros de trabajo, respeten su dignidad humana, el derecho a su libre desarrollo de su personalidad, ya que como se ha expuesto las personas que se identifiquen con identidades de género diversas deben ser reconocidas como tal, lo que implica que el Estado deben respetar y garantizar a toda persona, la posibilidad de registrar y/o de cambiar, rectificar o adecuar su nombre y los demás componentes esenciales de su identidad como la imagen, o la referencia al sexo o género, sin interferencias por parte de las autoridades públicas o por parte de terceros. Obligación que tiene el Estado frente al derecho a la identidad y libre desarrollo de la personalidad de las personas trans, misma que no se traduce en una facultad para que los compañeros de trabajo de **Q** lo obliguen a ejercerlo , puesto que el derecho a no verse obligado a detentar otra identidad que no representa su individualidad, es de él, y no de sus compañeros de trabajo, quienes al pretender orillarlos a hetero normalizarse, reproducen las violaciones a derechos humanos que por idiosincrasia y estereotipos sociales, ha hecho una exposición continua de las personas trans, quienes se ven expuestas al cuestionamiento social sobre su identidad, en este caso, ese cuestionamiento social del colectivo escolar, pretende erigirse para sí el derecho sustantivo de **Q**, de hetero normalizarse o no.

96. Es de hacer notar, que de conformidad con la obligación de respetar y garantizar los todos los derechos sin discriminación alguna (artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana Sobre de Derechos Humanos), y con el deber de adoptar las disposiciones de derecho interno (artículo 2 de la Convención Americana Sobre de Derechos Humanos), los Estados están en la obligación de reconocer, regular, y establecer los procedimientos adecuados para que las personas trans, ejerzan sus derechos inherentes a su identidad sexual y de género, y a que los datos que figuran en los registros, así como en los documentos de identidad sean acordes o correspondan a la definición que tienen de sí mismos, lo que no implica una obligación de las personas trans para hetero normalizarse, simplemente que los Estados deben respetar y garantizar a toda persona, la posibilidad de registrar y/o de cambiar, rectificar o adecuar su nombre y los demás componentes

esenciales de su identidad como la imagen, o la referencia al sexo o género, sin interferencias por parte de las autoridades públicas o por parte de terceros. Lo que implica una obligación para toda la población de reconocer como tal a todas las personas que se identifiquen con identidades de género diversas, a la que se han negado de forma contundentes algunos miembros de la colectividad laboral de la Escuela Primaria (...) Zacatecas.

97. Por otra parte, la obligación de reconocer, regular, y establecer los procedimientos adecuados para que las personas trans, ejerzas sus derechos inherentes a su identidad sexual y de género, para que, si es su deseo, los datos que figuran en los registros, así como en los documentos de identidad sean acordes o correspondan a la definición que tienen de sí mismos, es una obligación que el Estado Mexicano ha ido cumpliendo de forma paulatina. Por lo que hace al Estado de Zacatecas, no fue hasta el 25 de enero de 2023, que se publicaron las reformas al artículo 9 del Código Familiar del Estado de Zacatecas⁴⁹, al que se adicionaron los artículos 9 bis al, 9 septies, a fin de que el Registro Civil del Estado de Zacatecas y sus municipios permitan el ejercicio del derecho a la identidad sexual de las personas trans, fecha de publicación a la que se sumaron vía transitoria 60 días para el inicio de vigencia. Por lo que la ilegal exigencia de los compañeros de trabajo de **Q**, ni siquiera estaba normada en esta Entidad Federativa, al momento de expresarla.

98. Iniciativa de ley e inicio de vigencia, que celebra esta Comisión, y hace del conocimiento de la interesada la posibilidad real y jurídica, para que, de ser su deseo, realice los trámites correspondientes. Dejando en claro que no está obligado a hacerlo, por ser un derecho subjetivo, en tanto que el resto de personas sí estamos obligados a reconocerle su identidad auto-percibida, a efecto no incurrir en violaciones a su derecho a la dignidad y a no ser víctima de discriminación como lo ha venido sufriendo en su centro de trabajo.

99. Esta Comisión de Derechos Humanos, urge a las autoridades educativas, aquí identificadas como responsables de no reproducir conductas, estereotipos e idiosincrasias discriminatorias y violatorias de la dignidad humana, y concluye haciendo énfasis que la presente recomendación se imprime para permear culturalmente en primer lugar, en el grupo en que **Q** se desarrolla laboralmente, y con ello al resto de la población.

100. En otro orden de ideas y toda vez que, **Q**, refirió que el trasfondo que hace que la **AR1**, en calidad de Director de la Escuela Primaria (...), de (...), Zacatecas, le da un trato diferenciado es precisamente su identidad de género, a más de que tiene como intención anularla laboralmente, o por sus palabras “extirpar” su presencia de la Escuela Primaria (...), es imperativo conocer la queja a la luz de la segunda presunción de violación a derechos humanos, como lo es, de violación al derecho al trabajo en su modalidad del derecho a no ser víctima de hostigamiento laboral.

B) Derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de hostigamiento laboral.

101. Como se ha sostenido, los derechos humanos constituyen el conjunto de principios y garantías básicas para el ser humano, representadas por afirmaciones o ratificaciones del valor dignidad y el respeto de la persona frente al Estado. Aníbal Álvarez Álvarez sostiene que: “...son esencialmente derechos naturales consustanciales de la misma esencia del hombre mismo.”⁵⁰ De acuerdo con Margarita Sánchez Romero, desde un contexto general: “...los derechos humanos, son derechos inalienables y pertenecientes a todos los seres

⁴⁹ Última Reforma POG 25 de enero de 2023 (Decreto 268), rescatado de <https://www.congreso Zac.gob.mx/63/ley&cual=104>

⁵⁰ Álvarez Á., Aníbal, *Jurisprudencia Sala Constitucional*, Tomo II, Ediciones Homero, Caracas, 2005.

*humanos; necesarios para asegurar la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna, y están garantizados a todas las personas en todo momento y lugar.*⁵¹. De tales propuestas, se desprenden dos de las características más representativas de los derechos humanos: su inalienabilidad y su universalidad.

102. Por su parte, el derecho al trabajo útil, libremente escogido o aceptado, debe entenderse como derecho humano al empleo, como la capacidad de elegir o aceptar libremente la realización de una actividad laboral; en ese sentido, dicha formulación normativa, trae implícita la prohibición de exigir o forzar cualquier individuo de realizarla, si éste no ha manifestado su voluntad para ello. Esta prerrogativa comprende el derecho a recibir una contraprestación económica que le permita obtener satisfactores necesarios para realizar un plan de vida digno, para sí y su familia.⁵² De tal suerte que, la protección de la dignidad humana en relación con el trabajo ha sido un elemento permanente en la evolución del reconocimiento a los derechos humanos. Esta afirmación, exige tener presentes las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, donde a nivel internacional, la actividad de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de las Naciones Unidas ha destacado significativamente para el desarrollo y evolución normativos de la protección de la dignidad humana y del trabajo.

103. La noción de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un significativo progreso vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas mediante los derechos en el trabajo, donde tendría lugar la expresión de los derechos humanos. Lo anterior, implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse. La reunión de condiciones mínimas permitiría a los seres humanos realizar su proyecto de vida o, en otras palabras, alcanzar su pleno desarrollo, y al final, su felicidad. Tales condiciones, establecidas en favor de cada trabajadora, trabajador y su familia, componen las materias básicas que dieron origen a las normas del trabajo, adquiriendo un alcance universal como lo ha sido el concepto del **trabajo decente, al que se equipara con trabajo digno** y constituye el fin de las normas laborales⁵³.

104. Como derecho fundamental, el derecho al trabajo constituye una parte esencial para la realización de otros derechos humanos. El derecho al trabajo está reconocido en diversos instrumentos del sistema universal de protección de derechos humanos, en primer lugar, está establecido en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵⁴ y en ellos preceptos contenidos en los numerales los preceptos 6°, 7° y 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵⁵, así como los ordinales 1°, 2° y 3° del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

105. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, antes citado, establece que, el derecho de trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Es innegable que, toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad ya que, el derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del

⁵¹ Sánchez R., A, Margarita, *Derechos Humanos, Constitución, Códigos, Leyes Reglamentos, Convenios Venezolana*, Editorial Buchivacoa, Caracas, 2006.

⁵² Soberanes, José Luis (Coord.) Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Comisión Nacional de los Derechos Humanos-Porrúa, 2008, p. 321

⁵³ Belmont, L., José Luis, *Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales*, en: *Los derechos humanos laborales*, CNDH, TFCA, Ciudad de México, 2017, pág. 23.

⁵⁴ Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...

⁵⁵ Artículo 6.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, en su plena realización y reconocimiento en el seno de la comunidad. La Organización Internacional del Trabajo, subraya la importancia del empleo productivo en toda la sociedad, no solo a los recursos que crea, sino como parte de los ingresos que proporciona a los trabajadores, quienes además de cumplir con un papel social de utilidad, les crea un sentimiento de satisfacción personal⁵⁶.

106. Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Observación General número 18 sostuvo que, el derecho al trabajo es abordado de manera extensa en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Incluso, resaltó que: *“El trabajo es un derecho humano fundamental... Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales..., el trabajo es comprendido no sólo como un medio de supervivencia sino también como un medio de bienestar, dado que permite el desarrollo personal y la aceptación e integración social de quien realiza una labor o trabajo...”*⁵⁷.

107. En el marco de protección de los derechos humanos, a los que los Estados Americanos están sujetos, tenemos que se contempla la protección al derecho al trabajo en los artículos 6° y 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”).

108. En este sentido, el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce que todas las personas en el territorio mexicano gozarán de los derechos humanos establecidos en el mismo precepto legal y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, así como de sus garantías. Asimismo, conforme a lo establecido en el tercer párrafo del mismo artículo, las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar que todos los individuos ejerzan libre y plenamente todos los derechos y libertades reconocidos en nuestra constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte⁵⁸. Para dar cumplimiento a estos preceptos constitucionales, las autoridades de los tres órdenes de gobierno deben sujetarse a las exigencias que marca la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a las leyes que de ella se derivan, de igual forma, apegarse a lo establecido en los instrumentos internacionales de los cuales el Estado Mexicano forma parte.

109. De igual forma, la referida Carta Magna, en el artículo 5° reconoce el derecho de toda persona a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; luego, en el numeral 123, primer párrafo, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Sin perder de vista que en el artículo 1° impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

110. En el caso de México, el derecho al trabajo⁵⁹, reconocido por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos antes citado, contiene dos apartados a partir de los cuales se regulan distintos aspectos de éste, como son las relaciones de trabajo bajo diversos criterios. Por ejemplo, respecto de quién tiene el carácter de patrón, lo relativo a las actividades económicas e incluso desde la competencia entre las autoridades federales y locales en materia del trabajo, señalando de manera

⁵⁶ Cfr. Preámbulo de Acuerdo 186 de la Organización Internacional del Trabajo. Consultada en https://www.ilo.org/dyn/normlex/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO::P12100_ILO_CODE:C168

⁵⁷ CNDH. Recomendación 2/2017, del 31 de enero de 2017, pág. 147.

⁵⁸ Artículo 1°, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁵⁹ Conforme al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo: “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

exclusiva la competencia del Congreso de la Unión para expedir las leyes en esta materia. Por ende, el Estado está obligado a tutelar los derechos humanos de naturaleza laboral, esta tutela se realiza a través de diversos órganos Constitucionales⁶⁰, creados para tales efectos. Por lo que hace a la definición, el trabajo decente o digno se cumple a partir de la posibilidad de ver realizadas las condiciones de igualdad y no discriminación, el acceso a la seguridad social, la percepción de un salario remunerador, la capacitación para el trabajo y las condiciones de seguridad e higiene adecuadas, entre otras. Consecuentemente, los derechos humanos laborales son la síntesis de dos nociones: derechos humanos y derecho del trabajo. La prestación de un trabajo significa que una o varias personas destinan un aspecto de su libertad y su esfuerzo a la transformación de un sector de la realidad, a la creación o producción de un bien o la prestación de un servicio.

111. En el caso que nos ocupa, de la narrativa de **Q**, se aprecian controversias laborales que trastocan el derecho a un trabajo digno y decente, lo anterior de conformidad con los estándares internacionales y el propio ordenamiento legal local, que establecen el trato digno, o la dignidad humana, como requisito indispensable para el ejercicio de los derechos humanos. Por ello, el trato indigno es incompatible con el respeto a los derechos humanos, lo que es una constante, e incluye las relaciones laborales, ya que el respeto a los derechos humanos constituye uno de los fines del estado.

112. Al respecto, la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 2° establece que las normas del trabajo tienden, entre otras cosas, a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, entendido como trabajo digno o decente a aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Tutela, además la igualdad sustantiva o, de hecho, misma que se logra eliminando la discriminación contra ciertos grupos sociales que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de todas las personas.

113. De lo anterior se colige que, los derechos humanos, por lo que hace a la esfera de competencia de las Comisiones de Derechos Humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo. Por tanto, el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.⁶¹ En el caso concreto **Q** se dolió del actuar de diversas autoridades, adscritas a la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, a las cuales imputa hostigamiento laboral. En primer lugar, del **AR1**, en el carácter de Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, a quien imputó violación a su derecho a no ser víctima de discriminación, así como afectación a su derecho al trabajo en la modalidad de no ser víctima de hostigamiento laboral. Se quejó igualmente de la **AR2**, Supervisora Escolar número (...), de la Dirección Regional (...), por coadyuvar con los hechos imputados al profesor, y, finalmente se quejó de violación al derecho a la justicia administrativa laboral y trato diferenciado a cargo de la **AR3**, entonces Director General Jurídico, cuyo análisis de hechos se contempla en el apartado siguiente.

114. En ese contexto, es factible analizar una conducta prohibida y violatoria de derechos humanos conocida como acoso laboral o *mobbing*, la cual atenta contra la honra y la dignidad de las personas trabajadoras. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

⁶⁰ Cfr. Óp. Cit. Artículo 123.

⁶¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Fecha de consulta 24 de abril de 2019.

el acoso laboral es “Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.”⁶². puesto que, el acoso laboral es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, son quienes cuentan con menores cuotas de poder en el espacio laboral, como lo son las personas trans, quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso, al igual que las personas migrantes. Así la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega los siguientes elementos:

- a). Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y,
- b). Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

115. Doctrinariamente el acoso laboral consiste en “*actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo*”⁶³.

116. Por su parte, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió el Acuerdo General de Administración número III/2012, en fecha el 03 de julio de 2012, mediante el cual, sentó las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual al interior de ese centro de trabajo y, por lo que hace al tópico que aquí interesa, en el artículo 2, fracción I, enunció al acoso laboral como “*los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.*”

117. Luego, en junio de 2014, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió su criterio orientador en la tesis cuyo número de registro en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación correspondió 2006870, intitulada “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**”, en donde fijó los componentes que se deben evidenciar cuando se analiza una conducta con tintes de acoso laboral, ya que cita:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la

⁶² Organización Internacional del Trabajo, manual Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios, visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf, página consultada el 24 de abril de 2019.

⁶³ Ver Felipe Uribe, ¿Violencia en el trabajo? (manuscrito), pp. 5-6. Las caracterizaciones están nutridas a su vez de S. Einarsen, & B.I Raknes, “Harrasment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims”, 12, 1997, pp. 247- 263, así como de C.M. Brodsky The harassed Yorker (Toronto: Lexington Books, D.C, 1976) Citado en el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado⁶⁴.

118. consecuentemente, los componentes que se deben evidenciar cuando se analiza una conducta con tintes de acoso laboral, son los siguientes:

- I. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.
- II. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- III. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso.
- IV. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

119. Continuando con la tipología del acoso laboral establecida en el criterio del Máximo Tribunal del país, se tiene que esta conducta se clasifica en tres niveles, conforme al sujeto activo:

- a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

120. Finalmente, tanto en la tesis de marras como en la resolución 2005-0655 emitida por la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en la Resolución, del 3 de agosto de 2005⁶⁵, documento que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, ha reproducido en el libro "Acoso Laboral "Mobbing"⁶⁶ mismas que se insertan a continuación:

a. Medidas organizacionales:

- **Designar los trabajos peores o más degradantes.**
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.

⁶⁴ Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. Registro digital: 2006870. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materia(s): Material Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)

⁶⁵ Sentencia retomada por la Organización Internacional del Trabajo, en su manual para Promover la Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo: Una cuestión de Principios. Consultado el 6 de junio de 2019 en la página https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf

⁶⁶ <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- **Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.**

b. Aislamiento social:

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- **División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.**

c. Ataques a la vida privada de la persona:

- **Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.**
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- **La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.**

d. Violencia física:

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f. Agresiones psicológicas:

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible".
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- **La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.**
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente. (El énfasis en negritas es personal)

121. En el presente caso, **Q** dijo haber sufrido, tales como; medidas organizacionales, con la designación de grupos problemáticos o de bajo número de estudiantes que pueden ser

susceptibles de fusionarse. Aislamiento social, por la división de compañeros de trabajo o la prohibición de hablarle. Ataques a la vida privada, la que llamó “carrilla” con connotación sexual por tener una pareja joven. La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente, consistente en la referencia al uso de un corte de pelo corto; así como ataques psicológicos al motivarla a desarrollar su actividad laboral en otra escuela o centro de trabajo, mismas que, conforme a los criterios establecidos por nuestro Tribunal Constitucional, en la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) y, conforme a la intervención de los sujetos activos de la relación, es decir, de los funcionarios en contra de quien depone, el acoso laboral que denunció la persona quejosa, se podría clasificar en uno de los niveles aludidos en dicho criterio jurisprudencial, a saber:

- Vertical descendente, puesto que, el quejoso denunció sufrir acoso laboral, por parte de los siguientes servidores públicos:
 - **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas y;
 - **AR2**, Supervisora Escolar (...) de la Dirección Regional (...) de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas.

122. Además de que, del dicho del quejoso, relativo al presunto hostigamiento laboral, este podría ubicarse en la instauración de medidas organizacionales, mismas que se han citado previamente y en este caso se aprecia que se duele de acoso laboral por parte del **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas consistentes en:

1. Medidas organizacionales:

- **Designar los trabajos peores o más degradantes.**

2. Aislamiento social:

- **División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.**

3. Ataques a la vida privada de la persona:

- **Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.**
- **La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.**

4. Agresiones psicológicas:

- **La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.**

123. Por parte de la **AR2**, Supervisora Escolar (...), de la Dirección Regional (...), de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas, la medida organizacional, consistente en iniciar procedimientos administrativos tendientes a excluirla de la organización laboral, sin mediar fundamento para ello, que podemos ubicar en la siguiente:

1. Medidas organizacionales:

- **Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.**

124. Para dilucidar los hechos de queja, se solicitaron los informes a las autoridades involucradas, quienes de manera reiterada negaron que haya existido acoso u hostigamiento laboral de su parte, en contra de **Q** más como se dijo, la violencia laboral o *mobbing*, según el criterio orientador que nos da la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

125. En los apartados precedentes, hemos hecho el análisis lógico jurídico, de la imputación de **Q**, quien con motivo de su transformación de identidad, sufrió violencia reiterada, la que él atribuyó al Director del Centro educativo, y esta Comisión pudo documentar que la violencia es institucional, pues un grupo de maestros lo apodan “(...)”, y se niegan categóricamente a nombrarle en masculino y ello violentan su derecho a la identidad de género y es imperativo que se limiten a llamarlo **Q**, en cuya denotación no cabe la discriminación.

126. La autoridad involucrada negó que su conducta esté encaminada a concretar los fines de la violencia laboral o Mobbing, que son con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; misma que se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. En el caso que nos ocupa, se aprecia que tanto el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, como la **AR2**, Supervisora Escolar (...), tuvieron con sus acciones un objetivo específico, consistente en intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona aquí víctima, con miras a excluirla de la organización.

127. El caso que nos ocupa, como ya se dijo, los hechos denunciados por **Q** se ubicaron con temporalidad superior a un año, por lo que, al colocarse fuera en el espacio temporal de competencia de este Organismo, no fue posible ubicar muchas de las imputaciones realizadas, entre ellas las citada en su escrito de queja **Q** señaló que varias personas que habían sido supervisores y supervisoras escolares, le habían sugerido que, para evitar problemas con el Director del Centro educativo, se cambiara de escuela, alguna de las cuales, incluso, le facilitó la convocatoria de cambios para que iniciara su trámite. Sin embargo, sí es posible encontrar el ánimo de excluirla de la organización laboral, dentro de la temporalidad de un año para conocer los hechos. Lo que se acredita con el procedimiento administrativo laboral incoado por el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas y secundado por la **AR2**, Supervisora Escolar (...), en (...), Zacatecas.

128. No obstante, esta imposibilidad temporal para indagar los hechos, tenemos que **Q**, aportó las testimoniales de la señoras **T1** y **T2**, madres de familia, de cuyas declaraciones puede presumirse la intención de excluirla de la actividad laboral de la escuela, es decir, concretar los objetivos del Mobbing, en ese sentido, **T1**, madre de familia indicó que los comentarios del Director de la escuela, cuando se refiere a **Q**, siempre son hostiles, que señala que es un docente que no sirve y que no está presente en sus salones de clases, lo que externa en presencia de madres y padres de familia. Señaló también, que un periodo de incapacidad por enfermedad de **Q** se les solicitó apoyo para solicitar se asignara otra persona que se hiciera cargo del grupo, motivo por el cual se les pidió firmar un escrito de petición, mismo que dijo, estaba en blanco al momento de estampar su firma y fue hasta posteriormente que se enteró que en el mismo se descalifica el trabajo del profesor. Documento al que esta Comisión no tuvo acceso, pero es indiciario de la intolerancia del Director ante las incapacidades médicas del quejoso.

129. En mismo sentido declaró la **T2**, madre de familia, quien señaló que fue el **AR1**, Director de la Escuela, quien en una incapacidad del **Q**, solicitó que ellas, como madres de familia, firmaran una petición para que se asignara docente suplente, pues señaló que su aspecto no era para que se encontrara frente a grupo. Acreditando así, la intención del Mobbing, es decir, buscar algún mecanismo para aislarla de la organización laboral, en aquel momento valiéndose de la incapacidad temporal, denotando así su intolerancia al “aspecto” de **Q**, es decir, a su proceso de transformación.

130. Intolerancia que se aprecia también en el hecho de que, el mismo **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas haya informado que nunca he tenido problema con el

colectivo escolar más sí los ha tenido con **Q**, y resaltó con mayúsculas que los problemas únicamente los ha tenido con el profesor quejoso, lo que atribuye a lo que señala como incidencias o incumplimiento de sus responsabilidades labores entre las que incluye incapacidades y peticiones de permisos económicos. Al respecto, esta Comisión de Derechos Humanos, sostiene que, no es posible considerar que se tiene problemas con un compañero de trabajo por necesitar incapacidades médicas y solicitar permisos y días económicos con goce de sueldo, pues ambas son prestaciones laborales, es decir, los permisos económicos y los días económicos con goce de sueldo, forman parte de los derechos laborales de quejoso, y no es posible equiparar su ejercicio o necesidad de disfrute, con incidencias laborales que deban considerarse problemas o demeritan su desempeño.

131. Lo anterior es así, toda vez que las licencias sin goce de sueldo y permisos económicos son un derecho consagrado en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, las primeras contempladas en el artículo 55 segundo párrafo en el que se indica que, la entidad pública, previo estudio del caso, podrá conceder permiso o licencia sin goce de sueldo a sus trabajadoras y trabajadores, hasta por un año, cuando éstos tengan por lo menos seis meses de antigüedad en el servicio. En tanto que los días económicos sin goce de sueldo, se contemplan en las Condiciones Generales del Servicio, las que pueden ser por enfermedades no profesiones a juicio de los médicos oficiales o por cualquier motivo, hasta por tres días en tres ocasiones distintas, separadas cuando menos por un mes⁶⁷.

132. Aunado a lo anterior se tiene que la **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas buscó el mecanismo para incoar procedimiento administrativo laboral en contra de **Q**, sin que mediara razón para ello. Tal como se evidenció en el mismo procedimiento. Esto es así porque inició un procedimiento que puede considerarse como Mobbing, o tendiente a intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirlo de la organización laboral. Mismo que inició con la negativa a reconocer que el día 19 de noviembre **Q**, tenía una comisión para acudir al departamento de Convivencia, lo que hizo de su conocimiento mediante vista del oficio (...), suscrito en la Dirección de Servicios Educativos Región (...) Estatal, mismo que desconoció por encontrarse firmado P.A., además de que solicitó información del citado oficio u orden de comisión a la Supervisora Escolar, **AR2**, quien al igual que el Director, lo consideró irregular, por estar firmado P.A., y dijo indagar en el área de convivencia escolar, encontrando que no se tenía información de la citada comisión.

133. Por tal motivo, el citado director desconoció el oficio de comisión y motivó que **Q**, elaborara de manera manuscrita una petición para ausentarse el día 19 de noviembre de 2021, fecha en que además de la comisión en convivencia escolar, tenía cita médica en la ciudad capital. Con tal desconocimiento motivó también que la Supervisora Escolar, **AR2** también dudara de la orden de comisión, por lo que según su propia versión indagó telefónicamente la procedencia del citado oficio de comisión, y según su dicho, le fue informado que no había orden alguna. Supervisora que omite indicar quién le informó que no existía orden de comisión, por lo que se tiene por cierto que, conjuntamente **AR1** y **AR2**, Director y Supervisora Escolar, desconocieron arbitrariamente la orden de Comisión que tenía el docente, por lo que este Organismo hace suya la conclusión que sobre la supuesta falta del día 19 de noviembre de 2021, tuvo la Dirección General Jurídica de la Secretaría de Educación, al resolver la imputación hecha por el Director y Supervisora escolar, cuando señaló que la prueba ofrecida por el quejoso, es decir, el oficio (...), que por estar firmado P.A. pretendieron desconocer ambas autoridades aquí denunciadas, hizo prueba plena para acreditar que la falta de ese día no fue injustificada y la Dirección Jurídica va más allá en su conclusión al indicar que el directivo escolar pretendió desconocer el nivel jerárquico de la Dirección Regional, lugar de donde provenía el citado oficio de comisión.

⁶⁷ Cfr. Artículo 64, de las Condiciones Generales del Servicio.

134. Esta Comisión hace suya la conclusión del área jurídica, pues en efecto, tanto el Director del centro educativo, como la Supervisora Escolar, pretendieron desconocer una orden de comisión para fincar responsabilidad laboral, por ausencia al centro de trabajo, argumentando que estaba firmada P.A. y con ello que no se había seguido para su expedición la línea de mando, o bien que al hacer la indagación de fondo del citado oficio de comisión, “alguien” en el área de convivencia escolar le había informado que no tenía conocimiento de esa citación, como lo argumentó **AR2**. Lo que no quita el hecho de que con ese desconocimiento se dio inicio a una serie de actos de negación de derechos laborales, para preparar el inicio de un procedimiento administrativo con miras a excluirlo de la organización laboral, lo que constituye violencia laboral o *Mobbing*.

135. Para acreditar la intención de excluir de la organización, a que el quejoso hizo referencia como la intención de “extirpar un cáncer”, tenemos que el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas continuó ejecutando acciones al respecto, mismos que es evidente que fueron tendientes a excluir de la organización laboral a **Q**, puesto que a más del desconocimiento del oficio de comisión (...), suscribió un escrito de notificación de fecha 25 de noviembre de 2021, mediante el cual dio a conocer a la **AR2**, Supervisora Escolar, que **Q**, había faltado los días, 19 de noviembre de 2021; 22 de noviembre de 2021, y los días martes miércoles y jueves, en cuya redacción solo se indica que del 2021, sin indicar fecha y mes, lo que denota la prisa por hacer del conocimiento de su superior las supuestas ausencias del trabajador, documento que no dice que se le hayan negado los permisos solicitados, simplemente asegura que estos se requirieron vía WhatsApp y que solicita una “licitación”(Sic), ante la Secretaría de Educación, término impropio con el que requiere que la Supervisora escolar de continuidad al procedimiento administrativo laboral iniciado por él con miras a excluir a **Q**, de la organización laboral.

136. Por su parte, la **AR2**, Supervisora Escolar, pese a que en el oficio previo no se indicó que los permisos no se hayan concedido, sino que como se dijo solo que se habían solicitado vía WhatsApp, hace entrar en el juego de violencia laboral institucional a una tercera persona, ahora la **AR4**, quien entonces fuera Director Regional (...). A quien mediante oficio (...), de fecha 26 de noviembre de 2021, dio a conocer que el quejoso “[...] *estuvo solicitando permisos para ausentarse de sus labores, los cuales refiere el directo no fueron autorizados y la maestra aun así no se presentó a sus labores...*” (Sic). Oficio que adiciona elementos que no se contienen en el oficio previo, tales como que los permisos no fueron autorizados, pues como se expuso, el documento previo no contiene esta información, incluso carece de valor por no indicar qué días efectivamente faltó a sus labores, pues el mismo solo citó con certeza los días 19 y 22 de noviembre de 2021, en tanto que, los restantes, martes, miércoles y jueves citados no están especificados, de ahí que su inmediata procedencia aún con los errores evidentes en la redacción, denota su intención de sumarse a las acciones de violencia laboral en contra del quejoso, tendientes a excluirlo de la organización laboral en la que se desempeñaba.

137. Como se dijo, la supuesta falta injustificada del 19 de noviembre de 2021, fue descartada por completo por la Dirección General Jurídica de la Secretaría de Educación, por existir orden de comisión que tanto el Director como la Supervisora Escolar, pretendieron desconocer. Misma suerte corrió la supuesta falta de asistencia del día 22 de noviembre de 2021, cuando **Q**, tenía una orden de traslado médico, es decir, se justificaba su ausencia con la fracción a) del artículo 64 de las condiciones generales de servicio, es decir, como una licencia con goce de sueldo por enfermedad profesional. Misma conclusión a la que arribó la Dirección General Jurídica de la Secretaría de Educación, una vez que constató que el quejoso tuvo constante comunicación con el Director de su centro educativo, de cuya comunicación telefónica vía WhatsApp se hizo patente que de tal evento estuvo informado con anticipación, lo que a su juicio hizo prueba plena para tener por cierto que el quejoso, no incurrió en falta injustificada el 22 de noviembre de 2021, y que el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas tuvo conocimiento previo del motivo de

ausentarse de sus labores el 22 de noviembre de 2021, que al ser por razones médicas no podía denegar, simplemente conocer como al efecto lo supo con anticipación.

138. El director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas continuó con su estrategia para buscar que mediante un procedimiento administrativo laboral, se excluyera de la organización laboral a **Q**, ahora girándole un escrito de notificación en donde le indicó que no autorizaba de licencia con goce de sueldo solicitada para los días 23, 24 y 25 de noviembre de 2021, documento en que aparece como fecha de elaboración el 23 de noviembre de 2021, mismo que el quejoso aseguró que le fue notificado el 03 de diciembre de 2021, como obra en la leyenda manuscrita de recepción del documento. Días que es posible entender fueron los citados como “martes, miércoles y jueves del 2021”, que reportó a la Supervisora Escolar como faltas injustificadas.

139. Es inverosímil que, el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas haya girado escrito de notificación a **Q**, en fecha 23 de noviembre de 2021, indicándole que, toda vez que los días 19 y 22 de noviembre de 2021, generó permisos, los que como se exploró eran por cuestiones de salud y autorizado el primero por la Dirección Regional, no era posible concederle los días económicos con goce de sueldo para los días 23, 24 y 25 de noviembre de mismo 2021, y aun así es decir, asumiendo que las faltas de esos días estaban justificadas, haya dado cuenta de ello a la supervisora escolar, **AR2**, para que ella a su vez diera seguimiento del caso con quien fuera Director Regional. Lo que denota su intención de fondo, que es aquella que se proscribe en un ambiente laboral libre de violencia, es decir; intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a **Q**, con miras a excluirlo de la organización laboral.

140. Oficio de negación de permiso económico, que se entiende como una clara estrategia de desestabilización laboral, con fines a excluirlo del centro de trabajo, pues mediante comunicación telefónica vía WhatsApp, el **AR1**, Director de la Escuela hizo parecer al quejoso que su permiso estaba autorizado. Esto se desprende de la información proporcionada por el quejoso desde el inicio o presentación de su queja, cuando anexó la información correspondiente, en la que, vía WhatsApp, le informó de la serie de citas médicas y estudios que para la atención de su salud se practicaría en esa semana, mismos que hizo llegar las fotografías correspondientes, de las que preguntó además qué debía de hacer con los alumnos, recibiendo como primera información: “avísele al grupo que no vaya, Saludos”.

141. Al requerir otro servicio médico, el **Q**, le informó una vez más que tendría que estar en Zacatecas para su atención médica, pidiendo instrucciones para con los alumnos y la procedencia de las faltas, mismas que pese a provenir de atención médica, es decir, de las procedentes dentro de la hipótesis del inciso a) del artículo 64 de las Condiciones Generales de Servicio, el propio **Q**, sugirió que las pediría como permiso por cualquier otro motivo o licencia con goce de sueldo, es decir, de las contempladas en el inciso b) de mismo numeral, a lo que el Director de la escuela, contestó: “que no vayan y me manda solicitud”, es decir, que los menores educandos no acudieran a clases y él como trabajador solicitara su licencia con goce de sueldo, abriendo la pauta para que éste creyera que le fue concedido. Por lo que elaboró el citado permiso por los días 23, 24 y 25 de noviembre de 2021, e indicó a su Director, que le entregaría el mismo de forma física al día siguiente. Por su parte, el director continuó con el diálogo escrito, haciendo suponer que sería concedido, pues redactó: “el permiso únicamente se puede dar por días continuos, agarre lunes, martes y miércoles para que proceda”; “el viernes sería aparte”; “los permisos los entrego mañana en la supervisión, saludos”. A lo que el docente replicó que tanto el día lunes como el viernes tenía justificantes médicos, por lo que el permiso sería por los otros tres días restantes de la semana. Comunicación que hace suponer una vez más que, el permiso solicitado sería concedido.

142. Es de hacer notar, que la repuesta dada por el Director de la escuela en el sentido de que no acudan los menores educandos y el quejoso mande su solicitud, es del día 22 de noviembre de 2021, y la solicitud de días económicos que se envió en respuesta a la misma es del día 23 de noviembre, fecha ésta última en la que se supone se elaboró la negativa de permiso por esos días, y que le fue notifica al quejoso hasta el 03 de diciembre de 2021, cayendo en franca contradicción con la información que el quejoso creyó tener, ya que la comunicación escrita vía WhatsApp no adelantaba la posibilidad de negativa a ese permiso, de ahí que se tenga por acreditado que lo que buscó el **AR1**, fue crear un panorama de confusión en el quejoso, para que creyera que contaba con permiso de parte de su superior jerárquico, mismo que denegó por escrito, para que se acreditaran las supuestas faltas injustificadas en el docente. Con las que solicitó se iniciara un procedimiento administrativo laboral de responsabilidad.

143. En mismo sentido concluyó la Dirección General Jurídica de la Secretaría de Educación, toda vez que el quejoso pudo acreditar que mantuvo una comunicación escrita y constante con su superior jerárquico quien no le adelantó su intención de negarle permiso para faltar esos días, y es así como concluye no solo que las faltas estuvieron justificadas y autorizadas por el jefe inmediato, sino que además infiere una intención de dañar laboralmente a **Q**, toda vez que el resolutivo jurídico asegura que, con su actuar el **AR1**, incurrió en “contradicciones”.

144. Contradicciones que acreditan de manera indubitable que el **AR1**, lo que pretendió es crear una estrategia para involucrar a las autoridades educativas en su intención de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a **Q**, con miras a excluirlo de la organización laboral en la que él es Director. Estrategia en la que incluyó como posibles faltas injustificadas la ausencia de éste los días 29 y 30 de noviembre de 2021, pese a que tuvo oportuno conocimiento de que no acudiría por la necesidad de atender su salud, y previo a ello el quejoso le hizo llegar las órdenes de traslado médico a la institución que le provee salud y seguridad social, es decir, a la clínica que le ha asignado el Instituto Mexicano del Seguro Social.

145. Para concretar su burda estrategia desestabilizadora, solicitó la anuencia de las **AI12**, **AI18**, en calidad de testigos de hechos y de **AI11** y **AI9**, en calidad de testigos de asistencia. Quienes firmaron con ese carácter bosquejos de actas circunstanciadas en donde hicieron constar que revisaron el reloj checador, medio electrónico en donde se registran las entradas y salidas del personal, y dieron cuenta que no había registro de asistencia de **Q**, los días 23, 24 y 25 de noviembre de 2021, actas que datan del día 29 de noviembre de 2021. Las que se redactaron burdamente y se replicaron en su contenido modificando solamente las fechas. Mismas personas suscribieron sendas actas más, con mismo contenido reproducido de manera íntegra, ahora por los días 29 y 30 de noviembre de 2021, levantadas en esta última fecha.

146. Estrategia, que solamente viene a robustecer, por un lado que el **AR1**, utiliza las incapacidades médicas de **Q** en su contra, como éste lo señaló había ocurrido previamente en otros ciclos escolares, y de lo cual dieron cuenta madres de familia, y que se reprodujo durante los últimos días de noviembre de 2021, en que el quejoso tuvo la necesidad de atender su salud, y con ello, es inconcuso que lo que pretendió fue intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al quejoso, y al pedir se iniciara procedimiento en su contra, se tiene por clara la mira o intención de excluirlo de la organización labora, es decir, ejerció en su contra violencia laboral.

147. Por otro lado, queda claro que la participación de las **AI12** y **AI18**, en calidad de testigos de hechos, no fue motivada por hechos que les haya constado, sino que firmaron a ruego de su jefe inmediato, quien conocía que en esas fechas el quejoso contaba con permisos y atenciones médicas que justificaban su ausencia y aun así los hizo suscribir un documento en el que dieron cuenta que revisaron los registros de un reloj checador o medio

electrónico de control de asistencia de personal, en tanto que el Director en cita, lo que aportó fue copia de registros de asistencia manuscrita, lo que demerita o resta valor a su actas. Por lo que hace a las **AI11** y **AI9**, en calidad de testigos de asistencia, se asume que de no fueron testigos de asistencia de **Q**, por ser contra él que se levantan las actas, y no hacen observación alguna ni asisten en nada a éste por lo que su firma en las actas en cita, viene a robustecer la conclusión a que se arribó en el apartado que antecede, en el sentido de que la violencia laboral institucional que el colectivo docente ha sostenido, es constante ya que parte del personal que se niega a reconocer la identidad de **Q**, también se permitió firmar las actas en cita, en las que se hizo constar que no había firma de asistencia o checado en el reloj, puesto que como se adelantó, el quejoso contaba con permiso y por ende, no había forma de que hubiera registro de asistencia. Acreditándose así la violencia laboral ejercida en su contra y de la que la Dirección General Jurídica dio cuanta al descalificar la imputación de ausencias injustificadas que hicieron el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas y la **AR2**, Supervisora Escolar.

IX. DE LOS DERECHOS HUMANOS ANALIZADOS.

A) Derecho a la legalidad y seguridad jurídica en relación al derecho de acceso a la justicia administrativa.

1. En este ambiente de discriminación por razones de identidad de género y de violencia laboral, el quejoso consideró que la Dirección General Jurídica de la Secretaría de Educación, participaba institucionalmente como otro factor de violencia y discriminación, pues aseguró que en enero de 2020, hizo del conocimiento de la Dirección General Jurídica, de la violencia institucional y de género que sufría en el centro educativo en donde labora sin que tuviera respuesta favorable o conocimiento de que se haya instaurado algún procedimiento en contra de la **AR1**, en contra de quien se quejó. En tanto que, la fabricada simulación de faltas e inasistencias que éste construyó en su contra procedió a iniciarse inmediatamente, ya que el 05 de enero de 2022, ya lo estaban citando a comparecer al procedimiento de investigación administrativa en su contra.

2. Para acreditar su dicho, aportó copia del, documento que hizo llegar al **AR3**, otrora Director General Jurídico de la Secretaría de Educación, recibido en fecha 28 de febrero de 2020, mediante el cual denuncia parte de la problemática que aquí se ha expuesto. Por lo que al considerar que, en efecto, había transcurrido tiempo suficiente para que el quejoso contara con alguna respuesta, se presumió violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica en su modalidad de derecho de acceso a la justicia. Iniciando en contra del área respectiva queja al respecto.

3. Así las cosas, la seguridad jurídica es el derecho que tiene toda persona a vivir dentro de un estado de derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga los límites de las atribuciones de cada autoridad; su actuación no se debe regir de forma arbitraria, sino que debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales⁶⁸. Así, la observancia de la Ley se convierte en el principio básico para la vida pública; ya que ésta es la condición que da certeza a las personas de que, los funcionarios no actuarán discrecionalmente, sino que, sus actos, se encuentran estrictamente enmarcados en un ordenamiento jurídico que los prevé. De igual forma, se puede entender como *“la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente a los titulares*

⁶⁸ CNDH. Recomendación 25/2016, Sobre el Recurso de Impugnación de Recomendación, por Violación a su Derecho a la Seguridad Jurídica y a la Legalidad. Párr. 31. Rescatada de, https://www.cndh.org.mx/tipo/1/recomendacion?field_fecha_creacion_value%5Bmin%5D=&field_fecha_creacion_value%5Bmax%5D=&keys=&items_per_page=10&page=25. Consultada 16 de julio de 2019.

*de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio*⁶⁹.

4. Por su raíz etimológica, seguridad deriva del latín *securitas-atis* que significa “cualidad de seguro” o “certeza”, así como “*cualidad del ordenamiento jurídico que, implica la certeza de sus normas y, consiguientemente, la previsibilidad de su aplicación*”⁷⁰. En ese sentido, esta última acepción resulta conveniente para definir la seguridad jurídica como el conocimiento y la certeza que tienen los gobernados de qué es lo que se estipula en la ley como permitido o prohibido y, cuáles son los procedimientos que se deben llevar a cabo en cada caso, según lo establecido en el marco legal de un país. Cuyos excesos o defectos pueden ser atacados en atención a la esfera jurídica que afecten.

5. Así, podemos entender que, el derecho a la legalidad puede ser definido como: la prerrogativa que tiene todo ser humano a que los actos de la administración pública, se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de los titulares de los derechos. Ahora bien, la interdependencia existente entre el derecho a la legalidad y la seguridad jurídica es tal, que sus contenidos dan sentido a los contenidos de ambos. Así, mientras la seguridad jurídica nos permite conocer nuestros derechos y obligaciones de modo claro y preciso, el derecho a la legalidad requiere que todo acto destinado a producir efectos jurídicos deba tener como base una disposición y un procedimiento legal. Ya que los derechos de seguridad jurídica son quizás los que mayor relación guardan con el estado de derecho⁷¹, en la medida que suponen un conjunto de derechos públicos subjetivos a favor de los gobernados. Pueden oponerse principalmente a los órganos del Estado a fin de exigirles que se sujeten a un conjunto de requisitos previos a la emisión de un acto que pudiera afectar su esfera jurídica y así, no caer en la indefensión o en la incertidumbre jurídica.⁷² En ese sentido, el estado de derecho podemos entenderlo como el conjunto de “reglas del juego”, que los órganos públicos deben respetar en su organización y funcionamiento interno y en su relación con los ciudadanos. Dicho, en términos sumamente claros, en un estado de derecho las autoridades se encuentran sujetas a las normas jurídicas.⁷³

6. Por lo tanto, la seguridad jurídica implica para el gobernado la certidumbre de que su vida, su persona, sus papeles, su familia, sus posesiones o sus derechos deberán ser respetados por todas las autoridades. Y, en caso de ser necesaria su afectación, ésta se sujetará a los procedimientos y modalidades previamente establecidos en la Constitución o leyes secundarias⁷⁴. Bajo ese entendido, la legalidad como derecho, en su acepción jurídica más aceptada, establece que todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho vigente. Consagrado como derecho fundamental en el orden jurídico mexicano, las autoridades deben sujetar su actuación a lo dispuesto legalmente, por lo que no pueden proceder de manera arbitraria o abusiva, pues únicamente pueden ejercer funciones y actos de autoridad, derivada del ejercicio de una facultad que la ley le confiere⁷⁵. Así pues, la garantía de seguridad jurídica, implica que todos los actos de autoridad que ocasionen molestia o privación en la esfera jurídica de los particulares, deben derivar de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y

⁶⁹ Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Editorial Porrúa México, página 1, México, 2015.

⁷⁰ Real Academia de la lengua española, Diccionario de la Lengua Española, t II, 22ª, ed., Madrid, Espasa, Calpe, 2001, p. 2040.

⁷¹ CARBONELL, Miguel, Los Derechos Fundamentales en México, CNDH, 2004, p. 585.

⁷² Ídem, p. 13.

⁷³ Ídem, p. 585.

⁷⁴ Las Garantías de Seguridad Jurídica, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015, p. 11.

⁷⁵ <http://ordenjuridico.gob.mx/Congreso/pdf/65.pdf> PRINCIPIO DE LEGALIDAD. HACIA UNA CULTURA DE RESPETO AL ORDEN JURÍDICO VIGENTE. Profr. Carlos Vidal Yee Romo.

de los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Pues éstos, junto con la Carta Magna, constituyen el catálogo de regularidad en materia de derechos humanos en nuestro país, y garantizan la protección de la persona, su familia y sus propiedades.

7. En el Sistema Universal de protección de los Derechos Humanos, el derecho a la legalidad y a la seguridad jurídica se encuentra reconocido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos⁷⁶, como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁷⁷, al señalarse que ninguna persona puede ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida, familia, derechos, posesiones, entre otros. Mientras que, en el Sistema Interamericano de protección de los derechos humanos al que el estado mexicano está sujeto, ambos derechos, la legalidad y seguridad jurídica, se consagran en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre⁷⁸ y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁷⁹, normatividad que señala que todas las personas tienen derecho a la protección de la ley contra actos que tengan injerencias arbitrarias en su honra, reputación, vida privada y familiar, así como en su libertad.

8. Por lo que respecta al ámbito jurídico interno, los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, proporcionan la protección del orden jurídico total del Estado mexicano, por lo que el derecho a la legalidad y seguridad jurídica en ellos contenido representa una de las instituciones más relevantes y amplias de todo régimen de derecho. En relación, primeramente, el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su segundo párrafo, que expresamente establece: *“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”*. Por otro lado, la primera parte del artículo 16 de la Constitución que rige la vida del estado mexicano a su vez, establece: *“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles y posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”*.

9. Consecuentemente, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, enfatiza que, la legalidad como un derecho y en su acepción jurídica más aceptada, establece que todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho vigente. En otros términos: el derecho a la legalidad exige la sujeción de todos los órganos estatales al derecho vigente; motivo por el cual, todo acto o procedimiento jurídico que de éstos emane, debe tener su apoyo estricto en una norma legal. La cual, a su vez, debe estar conforme a las disposiciones de forma y fondo consignados en la Constitución, habida cuenta de que, su respeto o su inobservancia marcan la diferencia entre un estado democrático o aquel que se distingue por ser autoritario.

10. En esa tesitura, el quejoso consideró que, si la Dirección General Jurídica tiene facultades para incoar procedimiento de responsabilidad administrativa en su contra, debió también dar causa a aquel que él solicitó fuera instaurado en contra de la **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas y que, toda vez que a dos años de su interposición no tenía respuesta o información al respecto, podría perpetrarse también desde la Dirección General Jurídica un acto discriminatorio en su contra, al no permitirle acceder a la justicia administrativa laboral.

11. El derecho de Acceso a la Justicia se define como la posibilidad de toda persona,

⁷⁶ Cfr. con el contenido del artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁷⁷ Cfr. con el contenido de los artículos 6, 9 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁷⁸ Cfr. con el contenido de los artículos V y XXV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

⁷⁹ Cfr. con el contenido del artículo 9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

independientemente de su condición económica o de otra naturaleza, de acudir al sistema previsto para la resolución de conflictos y reivindicación de los derechos protegidos de los cuales es titular.⁸⁰¹

12. Sobre el Derecho al Acceso a la Justicia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, refirió en el caso *Vázquez Rodríguez Vs Honduras*⁸¹² que, para cumplir con lo dispuesto por el artículo 25 de la Convención Americana, no basta con la existencia formal de los recursos, sino que estos deben ser adecuados y efectivos para remediar la situación jurídica infringida. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha destacado el derecho al acceso a la justicia como una norma imperativa de derecho internacional, la que no se agota ante el hecho de que se tramiten los respectivos procesos internos, sino que exige que el estado garantice que estos aseguren, en un tiempo razonable, la satisfacción de los derechos que tienen las partes en el mismo⁸².

13. En México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido a este derecho público subjetivo como el que toda persona tiene para acceder a los tribunales con el objetivo de plantear una prestación o defenderse de ella, con el fin de que, a través de un proceso, en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión⁸³.

14. Es por ello que, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 17, establece que toda persona tiene el derecho fundamental a que se le administre justicia por los tribunales, y en tal virtud, prohíbe a toda persona el ejercicio de la justicia por sí misma:

“Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”⁸⁴”

15. En nuestro derecho interno, el derecho a la legalidad y seguridad jurídica concatenado al de acceso a la justicia, está contemplado desde la bilateralidad, por un lado, nadie puede ejercer violencia para reclamar nuestros derechos, y por el otro deben de existir tribunales exprofeso para hacerlos efectivos, lo que encuentra su fundamento en los textos de los artículos 14⁸⁵, 16⁸⁶, y 17⁸⁷ de la Ley Suprema. Así, los numerales 14 y 16 disponen los requisitos legales de fondo que cualquier autoridad debe cumplir a la hora de dictar actos de molestia o encaminados a la privación de derechos; mientras que el artículo 17,

⁸⁰ Manuel E. Ventura Robles, Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de acceso a la Justicia e Impunidad. Pág. 348

⁸¹Corte I.D.H., Caso *Vázquez Rodríguez vs Honduras*, sentencia de 29 de julio de 1998. serie C. No. 4.

⁸² Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso *Ulacio vs Argentina*, Sentencia de 18 de septiembre de 2003, Serie C, No. 110, párr. 11

⁸³ Garantía a la Tutela Jurisdiccional Prevista en el Artículo 17 de la Constitución Federal, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Primera Sala, mayo de 2004, t XIX, pág. 513.

⁸⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 17

⁸⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 14, párrafo segundo. “...Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho...”

⁸⁶ Ídem. Art. 16, párrafo primero. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...”

⁸⁷ Ídem. Art. 17, párrafos primero y segundo. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”

establece la posibilidad de que cualquier ciudadano que vea conculcados sus derechos, pueda acudir ante los Tribunales a efecto de que se le administre justicia, estableciendo además que ésta debe ser completa, pronta e imparcial.

16. En este caso, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, es la primera instancia ante quien acudir para reclamar la justicia administrativa laboral en atención a los hechos que afectan a **Q**, sin que impida agotar otras vías jurídicas para hacerlos valer, como al efecto la ha hecho, ya que interpuso la correspondiente querrela. Derecho que no es posible concluir que se haya conculcado, puesto que el quejoso aportó copia del escrito de recepción de su denuncia interna, recibido el 28 de febrero de 2020, ante la **AR3**, entonces Director General Jurídico. Documento probatorio de la solicitud de inicio del procedimiento. En tanto que la **AC1**, actual Director General Jurídico, aseguró que, en efecto, obra en los archivos de esa Dirección el documento a que hizo referencia el quejoso, mismo que efectivamente fue recibido el 28 de febrero de 2020, más argumentó que el hecho de que no se hayan iniciado procedimiento alguno, obedeció a que el documento que se recibió carece de firma autógrafa del promovente a quien se le requirió de manera verbal para que fuera a ratificar y signar el mismo, sin que lo haya hecho. Por lo que, en ausencia de esa formalidad mínima fue imposible darle seguimiento a la petición del quejoso.

17. Esta Comisión de Derechos Humanos contó con copias de ambos documentos, el del quejoso se aprecia firmado, y el de la autoridad que, en efecto, carece de firma. La autoridad indicó que se comunicó telefónicamente con el quejoso, más, tampoco existe constancia de que se le haya notificado verbalmente o por algún otro método que su escrito carecía de formalidad. Por lo que ante esta evidencia contradictoria no es posible tener por acreditado que la Dirección General Jurídica se haya sumado a la violencia institucional que el quejoso sufre en su centro de trabajo y en su supervisión escolar. Concluyendo la imputación por falta de pruebas. Dejando a salvo el derecho del quejoso para replantearlo cuando así lo juzgue conveniente, de contarse con la temporalidad para ello. Por lo expuesto y fundado, se puede arribar a las conclusiones siguientes.

X. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. Esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, tiene por cierto que el **Q**, sufre en su centro de trabajo discriminación por razones de identidad de género, imputable a la idiosincrasia colectiva que se ha permitido incluso, apodarlo en alusión a su identidad, así como por la marcada resistencia a nombrarle de acuerdo a su identidad auto-percibida, con lo que olvidan que el derecho a la identidad de género y sexual debe respetarse y protegerse como un derecho en sí mismo, como parte del derecho a la dignidad de las personas, pues su respeto es la base necesaria para el ejercicio de todos los otros derechos humanos.

2. La evidencia recabada hace evidente que la **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas violenta el derecho de **Q** a no ser víctima de discriminación por razones de identidad, quien se permite expresar ante madres de familia que es una persona que, por su aspecto, no debiera de estar frente a grupo.

3. Es inconcuso que el **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas en razón a la animadversión que tiene en relación con la identidad de género de **Q** violenta su derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral, pues ha utilizado mecanismos, incluso jurídicos, con la intención de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a **Q**, con miras a excluirlo de la organización laboral en la que él es Director. La última de las cuales concluyó con la interposición de un procedimiento administrativo de responsabilidad, en el que la evidencia expuso flagrantemente la intención del mismo.

4. Esta Comisión lamenta que la **AR2**, Supervisora Escolar, no haya sido sensible con el respeto a los derechos humanos de **Q**, y se haya involucrado en la estrategia de violencia laboral con miras a excluirlo de la organización laboral y con ello, sea responsable de violación al derecho al trabajo en relación con el derecho a no ser víctima de hostigamiento laboral.

5. Esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, determina emitir **ACUERDO DE TERMINACIÓN DE QUEJA POR FALTA DE PRUEBAS**, en favor de la **AR3**, entonces titular de la Dirección General Jurídica de la Secretaría de Educación del Estado de Zacatecas quien, en relación a los hechos de queja, no omitió de manera injustificada dar seguimiento al escrito del **Q**.

XI. DE LAS VÍCTIMAS; DIRECTA, E INDIRECTA.

1. La Corte Interamericana ha definido qué se entiende por “víctima” en general y qué se entiende por “víctima” *stricto sensu* dentro de un proceso contencioso. La noción de “víctima” bajo derecho internacional refiere a la parte lesionada. De conformidad con reglas generales de la Responsabilidad Internacional de los Estados, la parte lesionada es aquella “cuyo derecho individual ha sido denegado o dañado por el acto ilegal internacional o que ha sido de otra manera particularmente afectado por dicho acto”. En el área de la protección internacional de derechos humanos, la parte lesionada es el individuo cuyos derechos han sido violados, es decir la parte cuyos derechos han sido conculcados generándosele un daño. A menudo, también se le refiere como la “parte agraviada”. El Reglamento de la Corte Interamericana define el término “víctima” de la siguiente manera: “*significa la persona cuyos derechos han sido violados de acuerdo a la sentencia proferida por la Corte*”. Es decir, “víctima” es toda persona cuyos derechos ya han sido determinados por la Corte habiendo establecido violaciones en su detrimento.

2. En el presente caso, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas identificó, como víctima directa de la violación al derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad de género y violación al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral. En tanto que, se entiende que **VI1**, actual esposa de **Q**, en la inteligencia de como compañera de vida y de trabajo, la discriminación que sufre su pareja permea en su persona. Así como fueron consideradas víctimas indirectas, en el caso de Atala Riffo Vs Chile, al considerar que la pertenencia a su familia era suficiente para adquirir esta calidad⁸⁸.

3. Por lo que hace a la condición de víctima indirecta, la jurisprudencia de la Corte ha expandido *rationae personae*⁸⁹ el reconocimiento de la condición de “víctima” a personas que en su jurisprudencia inicial no eran consideradas como tales. Por ejemplo, en el caso Villagrán Morales y Otros, la Corte reconoció la condición de víctimas con base a derecho propio, de los familiares de los menores asesinados. La Corte reconoció en ese sentido que los familiares de dichos menores torturados y asesinados también habían sufrido en sí, violaciones al artículo 5 de la Convención.

4. En el citado caso de Villagrán Morales y Otros, la Corte Interamericana falló de la siguiente manera: “La Comisión señaló, en sus alegatos finales escritos, que las circunstancias de la muerte de las víctimas, así como la falta de actuación del Estado, habían provocado en los familiares de las mismas “angustias y también considerable temor”⁹⁰. “La Corte destacó entre las conductas de los agentes estatales que intervinieron en los hechos del caso y que produjeron un impacto sobre sus familiares, la correspondiente

⁸⁸ Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile Resumen Oficial Emitido por la Corte Interamericana, de la Sentencia De 24 de febrero de 2012. Cita 1.

⁸⁹ Por razón de la persona.

⁹⁰ Villagrán Morales et al case, Series C: No 63., Sentencia del 19 de noviembre de 1999, óp. Cid. párr. 171

al tratamiento que se dio a los cuerpos de los jóvenes cuyos cadáveres aparecieron en los Bosques de San Nicolás, [...]. Estas personas no sólo fueron víctimas de la violencia extrema correspondiente a su eliminación física, sino que, además, sus cuerpos fueron abandonados en un paraje deshabitado, quedaron expuestos a las inclemencias del tiempo y a la acción de los animales y hubieran podido permanecer así durante varios días, si no hubieran sido encontrados fortuitamente. En el presente caso, es evidente que el tratamiento que se dio a los restos de las víctimas, que eran sagrados para sus deudos, y en particular, para sus madres, constituyó para éstas un trato cruel e inhumano.”⁹¹

5. En el caso *Bámaca Velásquez*⁹², la noción ampliada de *rationae personae* fue aplicada a la viuda del desaparecido. En dicha decisión, el juez *Cançado Trindade* señaló con referencia a la expansión de la noción de “víctima” lo siguiente: “...Así, la Corte Interamericana ha establecido correctamente que, en circunstancias como las del presente caso *Bámaca Velásquez*, las víctimas son tanto la persona desaparecida como sus familiares inmediatos.”⁹³ También la Corte Interamericana ha estimado que se puede declarar la violación del derecho a la integridad psíquica y moral de familiares directos de víctimas de ciertas violaciones de derechos humanos aplicando una presunción *iuris tantum* respecto de madres y padres, hijas e hijos, esposos y esposas, y compañeros y compañeras permanentes (en adelante “familiares directos”), siempre que ello responda a las circunstancias particulares en el caso. Respecto de tales familiares directos, corresponde al Estado desvirtuar dicha presunción⁹⁴.

6. En el marco legal nacional, la Ley General de Víctimas conceptualiza en su artículo 4, a las víctimas directas e indirectas, entre otras, de la siguiente manera: “...víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.”

7. En el estado de Zacatecas, la Ley de Atención a Víctimas establece en el ordinal 4°, párrafos segundo y tercero: “Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Para este efecto se consideran víctimas indirectas, entre otros, los siguientes: I. El cónyuge, la concubina o el concubinario; II. Las hijas e hijos de la Víctima; III. Los Padres de la Víctima, y IV. Los dependientes económicos de la Víctima.” Ley que, si bien no contempla a los (...)s y (...)s de las víctimas directas, deben estos incluirse por ser familiares directos, además de que es posible aplicar supletoriamente la Ley General de Víctimas.

8. Por los razonamientos anteriores se puede determinar las siguientes víctimas directas e indirectas, así como los vínculos que existen entre ellas.

- Víctima directa:

Q y VD1.

- Víctima indirecta:

VI1

XII. REPARACIONES

⁹¹ Óp. Cit., párr. 174.

⁹² Caso *Bámaca Velásquez*, Series C No 70. Sentencia sobre Fondo, Sentencia de 25 de noviembre de 2000

⁹³ Ídem. Párr. 38.

⁹⁴ Cfr. Caso *Valle Jaramillo y otros Vs. Colombia*, párr. 119, y Caso *Kawas Fernández Vs. Honduras*, párr. 128.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, al acreditarse una violación a los derechos humanos, atribuible a un servidor público estatal, la resolución formulada al respecto debe incluir las medidas necesarias para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

2. Así, en un respeto irrestricto del Estado de Derecho, las personas gozarán de la garantía de que en caso de ser objeto de violación a sus derechos humanos, podrán reclamar que el o los responsables de dicha vulneración sean sancionados, pues el Estado tiene la posición de garante de sus derechos y, por lo tanto, según lo ha dispuesto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Las víctimas de violación a los derechos humanos a sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido. Lo cual debe concretarse a través de medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior deriva tanto del régimen previsto constitucionalmente como de los internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.

3. El deber de reparación por violaciones a los derechos humanos, a nivel internacional lo encontramos dispuesto tanto en el sistema universal, como regional de protección a los derechos humanos. En el ámbito universal, se encuentra previsto en los “*Principios y directrices básicos sobre el derecho a las víctimas de violaciones manifiestas a las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves al derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, donde se dispone que las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: indemnización, restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, lo cual a su vez es también contemplado por la Ley General de Víctimas, en sus artículos 1, último párrafo, 7, fracción I y II, y particularmente en el texto legal del artículo 26, que establece que “*Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de no repetición*”, además por lo previsto en el artículo 27 del mismo ordenamiento legal. Por ello, resulta particularmente importante la ejecución de las medidas de reparación por parte del Estado, dirigidas a la no repetición de hechos similares a los ocurridos en el presente caso.

4. En el sistema regional, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 63.1 establece que: “cuando decida que hubo violación a un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, si ello fuera procedente, que se reparen las Consecuencias de la medida o situación que se ha configurado la violación a estos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada”.

5. Por su parte, La CrIDH, ha establecido que “*Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial*”.

6. Este doble alcance de la norma reparatoria, ha incidido cada vez con mayor frecuencia en el desarrollo de la jurisprudencia de la CrIDH, dando lugar a una arquitectura reparatoria

que tendrá como objetivo, no sólo borrar las huellas que en la víctima produjo el actuar del Estado, sino también evitar que ese tipo de hechos se repitan.

7. Por lo que hace a este derecho, el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, dispone que, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público estatal o municipal, la resolución formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

Modalidades de la reparación del daño. La reparación del daño comprende diversas modalidades en las que se puede materializar:

A) De la indemnización.

1. La indemnización ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o de violaciones graves del derecho internacional humanitario, tales como los siguientes:

- a) El daño físico o mental;
- b) La pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales;
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante;
- d) Los perjuicios morales y,
- e) Los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.⁹⁵

2. En razón de lo anterior, en términos de los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 27, 40, 41, 42, 54, 58, 59, y demás aplicables de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas, y toda vez que este Organismo acreditó violaciones a los derechos humanos de **Q**, la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado de Zacatecas, deberá realizar su inscripción en calidad de víctima directa, en el Registro Estatal de Víctimas del Estado, a fin de que tengan acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral previsto en dicha Ley.

B) De la rehabilitación.

1. Las medidas de rehabilitación buscan reducir los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, a través del otorgamiento de servicios de atención médica, psicológica, jurídica y social que éstas requieran⁹⁶.

2. En atención a lo expuesto durante el presente cuerpo recomendatorio, y toda vez que **Q**, se ha visto inmersa en procedimientos jurídicos, deberá de recibir la atención jurídica y social que requiera.

C) De las medidas de satisfacción.

1. Respecto a este concepto, de conformidad con lo establecido por los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, ésta debe incluir, cuando sea el caso, la totalidad o parte de las medidas siguientes: a) medidas eficaces para conseguir que no se continúe con las violaciones; b) la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad; c) una declaración oficial o decisión oficial que restablezca la dignidad, la reputación y los

⁹⁵ Ídem, párr. 20.

⁹⁶ Ibid., Numeral 21.

derechos de la víctima; d) una disculpa pública; y e) la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.

2. En el caso concreto, se deberá realizar y substanciar procedimiento administrativo de responsabilidad en contra de las **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, así como a la **AR2**, Supervisora Escolar (...), Estatal de la Dirección Regional (...), de la Secretaría de Educación, toda vez que se acreditó vulneración al derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad por parte del primero y violación al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral por parte de ambos.

D) De las Garantías de no repetición.

1. Las garantías de no repetición, son aquellas que se adaptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a hacer objeto de violaciones a sus derechos humanos y, toda vez que los Derechos Humanos son universales, contribuyen a prevenir o evitar la repetición de actos de su misma naturaleza.

2. A fin de prevenir la violación de los derechos sufridos por **Q**, este Organismo estima procedente que, la capacitación a los servidores públicos debe continuar implementándose, y debe materializarse en programas y cursos permanentes de profesionalización en temas de derechos humanos, particularmente aquellos relativos al respeto de los derechos humanos, con énfasis en el derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad y al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.

XIII. RECOMENDACIONES.

Por lo anterior y con fundamento en los numerales 1 y 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 2, 3, 4, 8, 17, 37, 51, 54, 56, 57 y 58 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se emiten las siguientes recomendaciones:

PRIMERA. Dar vista a la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas, con la finalidad de que determine si inscribe en el Registro Estatal de Víctimas a **Q**, como víctima directa de violaciones a sus derechos humanos, para garantizar que tenga un acceso oportuno y efectivo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, previsto en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas; debiendo remitir, en su caso, a este Organismo las constancias con que acrediten su cumplimiento. En su oportunidad valore y determine si las víctimas directa e indirecta, requieren de atención psicológica, jurídica y social, relacionada con los hechos de la presente queja. De ser el caso, se realicen las gestiones necesarias para que, de ser voluntad de la parte agraviada, ésta les sea proporcionada.

SEGUNDA. Dentro de un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación se giren instrucciones a las autoridades educativas en su conjunto, al personal de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, así como a la Supervisión Escolar (...) y la Dirección Regional (...) Estatal, que deberán nombrar a **Q**, como él se autoidentifica.

TERCERA. Dentro de un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se realice y aplique una nota mala en el expediente laboral en contra de la **AR1**, Director de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, así como de la **AR2**, Supervisora Escolar (...), Estatal de la Dirección Regional (...), de la Secretaría de

Educación, por el desconocimiento del derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad y violación al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.

CUARTA. En un plazo máximo de dos meses, contados a partir de la aceptación de esta Recomendación, se giren instrucciones a efecto de que se capacite al personal de la Escuela Primaria (...), Zacatecas, respecto de los derechos humanos del derecho a no ser víctima de discriminación por razones de identidad y violación al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, párrafo segundo de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se hace del conocimiento de la autoridad a la que va dirigida esta Recomendación, que dispone de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para que manifieste si la acepta o no, en el entendido de que, de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispone de un plazo de 15 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento.

Por último, hágasele saber a la parte quejosa que, de conformidad con el artículo 61 de la Ley de este Organismo, dispone de 30 días naturales, computados a partir de la fecha de notificación del presente documento, para que en caso de que exista inconformidad con la misma, interponga el recurso de impugnación correspondiente ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Así lo determina y firma

**DRA. EN D. MARICELA DIMAS REVELES,
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE ZACATECAS.**

c.c.p.-Titular de la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas de Zacatecas. Para su conocimiento e inicio del expediente correspondiente.
c.c.p.- Coordinador de Visitadurías.