

Expediente: CDHEZ/266/2024.

Persona quejosa: VD1

Persona agraviada: VD1

Autoridades responsables:

Autoridades adscritas a la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas.

Derechos humanos vulnerados:

I. Derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.

II. Derecho al trabajo, en relación con el derecho a las prestaciones de seguridad social.

Zacatecas, Zacatecas, a 04 de noviembre de 2024; una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja **CDHEZ/266/2024**, 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. 10/2024** que se dirige a las autoridades siguientes:

1. JUNTA DE PROTECCIÓN Y CONSERVACIÓN DE MONUMENTOS Y ZONAS TÍPICAS DEL ESTADO DE ZACATECAS.

2. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN¹, por la violación al Derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral y violación al derecho a las prestaciones de seguridad social, por las conductas que desplegó la **AR1** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas.

3. AR1, AR2, AR3 y AR4 todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas.

RESULTANDOS:

I. DE LA CONFIDENCIALIDAD

1. De conformidad con los artículos 6°, 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.

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

¹ Ídem. Artículo 6. La Junta es un organismo público descentralizado por razón de servicio, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado a la Secretaría de Educación.

1. El 24 de abril de 2024, la **VD1**, 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 de la **AR1**, de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, por actos presuntamente violatorios de sus derechos humanos.

Por razón de turno, 25 de abril de 2024, se radicó formal queja ante la Tercera Visitaduría (...) 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 25 de abril de 2024, la queja se calificó como pendiente; de conformidad con lo establecido por el artículo 124, fracción III del Reglamento Interior de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 28 de mayo de 2024, la queja se calificó presunta violación al derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser víctima de hostigamiento laboral, de conformidad por los numerales 83 fracción I y 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:

La **VD1**, trabajó en la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, en donde por el hecho de tener incapacidades médicas, le pidieron que mejor renunciara y aceptara su liquidación, oferta de despido que no aceptó y en represalias, le cambiaron de horario de trabajo, lo que le impide continuar con su formación académica, actualmente estudia licenciatura. Finalmente, no se renovó el contrato individual de trabajo, que venía renovando hace más de (...) años.

3. Las autoridades involucradas rindieron los informes correspondientes:

a) La **AR1**, de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas el 16 de mayo de 2024.

b) El 16 de mayo de 2024, rindieron informe también las siguientes autoridades:

1. **AR2, AR3 y AR4** todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas.

c) El 26 de septiembre de 2024, se recibió informe de la **AC1**, Fiscal del Ministerio Público, adscrita a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra la Libertad Sexual.

d) El 27 de septiembre de 2024, se recibió informe del **AC2**, Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración.

e) El 27 de septiembre de 2024, se recibió informe de la **AC3**, Titular de la Unidad de Investigación de la Secretaría de la Función Pública.

e) El 21 de octubre de 2024, el **AC4**, Director (...) Jurídico y representante del Gobierno del Estado.

f) El 22 de octubre de 2024, el **AC5**, de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas 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, 22 y 23, 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

Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas².

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 la **VD1**, así como la responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados.

3. Esta Comisión presumió la violación del siguiente derecho:

- a) Derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral.
- b) Derecho al trabajo, en relación con las prestaciones de seguridad social.

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; además se realizaron todas las 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 Recomendación correspondiente.

VI. DE LOS DERECHOS HUMANOS VULNERADOS.

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

1. Como reiteradamente esta comisión y los organismos de misma naturaleza constitucional, han sostenido que, 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. Al respecto, Aníbal Álvarez Álvarez sostiene que: *"...son esencialmente derechos naturales consustanciales de la misma esencia del hombre mismo."*³ De acuerdo con Margarita Sánchez Romero, desde un contexto (...): *"...los derechos humanos, son derechos inalienables y pertenecientes a todos los seres 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."*⁴ De tales propuestas, se desprenden dos de las características más representativas de los derechos humanos: su inalienabilidad y su universalidad.

²Cfr. Artículo 48, fracción XVII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Zacatecas.

³ Álvarez Á., Aníbal, *Jurisprudencia Sala Constitucional*, Tomo II, Ediciones Homero, Caracas, 2005.

⁴ Sánchez R., A, Margarita, *Derechos Humanos, Constitución, Códigos, Leyes Reglamentos, Convenios Venezolana*, Editorial Buchivacoa, Caracas, 2006.

2. El lema: “*Todos los derechos, para todas las personas*”, como corolario de la universalidad e interdependencia de los Derechos Humanos, es una característica de los derechos humanos, que no ajena el derecho al trabajo, pues nos recuerdan la importancia de su respeto y observancia. Así 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.⁵ Cuando la humanidad trascendió el esclavismo, entendió que, la protección de la dignidad humana en relación con el trabajo es un elemento de evolución social, al entenderlo como un derecho humano, le sitúa como una muestra 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 el desarrollo y evolución normativos de la protección de la dignidad humana y del trabajo.

3. 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, siendo esta última la tendencia actual de la progresividad de los derechos humanos. El derecho al trabajo, como todo lo que este término encierra, 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 laborales⁶.

4. Es inconcuso que, el derecho al trabajo como derecho humano, constituye una parte esencial para la realización de otros derechos humanos, puesto que estos son interdependientes entre sí. 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 Humanos⁷ y en ellos preceptos contenidos en los numerales los preceptos 6°, 7° y 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸, así como los ordinales 1°, 2° y 3° del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

5. En mismo sentido, 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

⁵ 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

⁶ 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.

⁷ 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...

⁸ 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.

para poder vivir con dignidad ya que, el derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del 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 personal⁹.

6. Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Observación (...) 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...”*¹⁰.

7. 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”).

8. Por lo que hace al marco normativo local, 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 parte¹¹. Lo anterior, sin perder de vista que el citado artículo 1° impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, esas cuatro obligaciones, además de los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. 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.

9. 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. Así, en el caso de México, el derecho al trabajo¹², 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

⁹ 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

¹⁰ CNDH. Recomendación 2/2017, del 31 de enero de 2017, pág. 147.

¹¹ Artículo 1°, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹² 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.”

critérios. 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 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 Constitucionales¹³, creados para tales efectos.

10. 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.

11. En el caso que nos ocupa, de la narrativa de **VD1**, 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.

12. 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. 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, puesto que, toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.¹⁴

13. En el caso concreto, la **VD1**, es una persona trabajadora y madre de familia, que hace del trabajo lícito y útil, el mecanismo por el cual obtiene el sustento propio y el de su familia, además de permitirle desarrollarse como persona, puesto que actualmente cursa la educación superior o licenciatura, además de aportar con su esfuerzo personal, el beneficio social que el trabajo útil conlleva, pues la participación plena de la mujer es fundamental, no solamente para su potenciación, sino también para el adelanto de toda la sociedad, esta participación la realiza la quejosa, al ser una mujer que es el sustento de sus hijos, mediante el trabajo, y participa también en el mejoramiento social, formándose académicamente. Quien, aseguró que durante años se desempeñó (...) de la Junta de Protección y

¹³ Cfr. Óp. Cit. Artículo 123.

¹⁴ 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.

Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, cubriendo un horario, de lunes a jueves y otro el día viernes para poder acudir a la Universidad, en el programa conocido como semiescolarizado.

14. Es importante mencionar que el trabajo que la **VD1**, desarrollaba en el Junta de Protección y Conservación de Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, era el de intendencia, mismo que, por su naturaleza, no sólo es el que cuenta con menor cuota de poder, sino que, además, es realizado mayoritariamente por mujeres. Luego entonces, debe ser analizado a la luz de la igualdad de género, la que no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En materia de igualdad de género, si bien se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, estamos a pocos años del 2030, fecha en que las Naciones Unidas¹⁵, fijaron el cumplimiento de los objetivos del milenio, objetivos de desarrollo sostenible, en los que contemplaron como objetivo 5, “Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas”.¹⁶ Empoderamiento que no se logrará si como empleadores nos seguimos permitiéndonos despedir a las mujeres, por consideraciones fútiles.

15. En cuanto al devenir de la problemática que nos ocupa, el 09 de abril de 2023, se le convocó a la **VD1**, a una reunión de trabajo en la que estuvo presente, las **AR1**, **AR2**, **AR3** y **AR4** todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas. Reunión en la que se le hizo saber que en atención a que ellos consideran que no está a gusto en su trabajo, que se queja mucho de él y que incluso se enfermaba o incapacitaba con motivo de sus labores, es que la liquidarán conforme a derecho y que aceptara el finiquito que le ofrecían. Oferta de terminación de la relación de trabajo que la persona quejosa no aceptó.

16. 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) 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.*”¹⁷ 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, quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso. En el caso que nos ocupa, la **VD1**, se desempeñaba como (...) de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, es decir, el espacio con menor cuota de poder, y enfrentó desde esa ínfima escala de poder a las cuatro personas que se ubican en la cúspide del mismo, como son las **AR1**, **AR2**, **AR3** y **AR4** todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, quienes le pretendieron orillar a aceptar una liquidación que modificaría su plan de vida.

17. Retomando lo que doctrinariamente se entiende como acoso laboral, tenemos que, 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*

¹⁵ Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible (un.org)

¹⁶ Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible (un.org)

¹⁷ 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.

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”¹⁸.

18. Por su parte, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió el Acuerdo (...) 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.”*

19. 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 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 victimizado¹⁹.

20. Finalmente, el Estado Libre y Soberano de Zacatecas, el 18 de mayo de 2024, publica el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Zacatecas²⁰,

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.)

²⁰ Suplemento 40 de Periódico Oficial de Gobierno del Estado del 18 de mayo de 2024. Rescatado de <https://inclusion.zacatecas.gob.mx/wp-content/uploads/2024/06/Protocolo%20para%20Prevenir%2C%20Atender%2C%20Sancionar%20y%20erradic>

que si bien no compele a la partes, al no ser vigente al momento de los hechos concretos, a partir de su entrada en vigor, se sumó a los esfuerzos para prevenir y erradicar el acoso laboral y sexual en los espacios de trabajo del sector público. En este también se define al hostigamiento laboral como: *“El ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, puede llevarse a cabo mediante la 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.”*²¹

21. 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.

22. 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 y no solo a las dos contempla 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.

23. En tanto que, el criterio del Máximo Tribunal del país, se tiene que esta conducta se clasifica en tres niveles:

- 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.

24. 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 2005²², documento que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, ha reproducido en el libro “Acoso Laboral *“Mobbing”*²³ mismas que se insertan a continuación, y que son acordes con la legislación local actual:

a. Medidas organizacionales:

- Designar los trabajos peores o más degradantes.

ar%20los%20casos%20de%20acoso%20y%20hostigamiento%20sexual%20yo%20laboral%20en%20la%20a%20a%20pe.pdf

²¹ Ídem, artículo 7.

²² 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

²³ <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

- 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.
- 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 menospreciar 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)

25. En el presente caso, la **VD1**, dijo haber sufrido las siguientes: **c. Ataques a la vida privada de la persona**: consistentes en, **atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades** y, **f. Agresiones psicológicas**: que detalló en dos modalidades: **Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes** y, **la constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo**.

26. Las que, al ocupar la **VD1**, el cargo de intendencia, y con ello el de menor cuota de poder, se entiende 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, AR2, AR3 y AR4** todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas

27. 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 la **VD1** 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 excluirlo 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. Serie de actos y comportamientos hostiles que se analizaran a continuación.

1. Ataques a la vida privada de la persona, consistente en atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.

28. En la doctrina que se generó, en razón a la tesis de jurisprudencia, en la que se definió la violencia laboral²⁴, contempla junto con la imputación de falsas enfermedades, la atribución de fallos psicológicos, como una forma de violencia laboral que se expresa como un ataque a la vida privada. En este caso, no se detectaron imputaciones de fallos psicológicos atribuibles a la **VD1**, sino que, se limitaron a cuestionar como posiblemente falsa, la enfermedad temporal que con motivo de su trabajo físico padeció.

29. Al respecto, la persona quejosa aseguró que, en la reunión del 09 de abril de 2023, a la que se le convocó a acudir, en un primer momento la **AR1**, de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, le cuestionó no estar a gusto con su trabajo entre otras vicisitudes ya narradas y se acreditan, con lo que al respecto informó y probó la autoridad, como lo es el acta levantada el 09 de abril de 2023, de la que se hará análisis posteriormente, por el momento se trae a la vista el dicho de la quejosa del que se desprende:

(...)

30. Indicación de que no está a gusto con su trabajo, en la que se expone con claridad la intención final de la violencia en el trabajo, es decir, excluir a la persona violentada de la

²⁴ Cfr. "Acoso Laboral "Mobbing". CNDH. 2017.

organización laboral, que será analizada en su oportunidad. En este momento solamente se concatena con la violencia laboral consistente en imputar falsas enfermedades a la persona trabajadora.

31. Al respecto, esta Comisión de Derechos Humanos, tiene por cierto que, reiteradamente se cuestionó a la persona quejosa que no estaba a gusto con su trabajo, y también que se enfermaba por su trabajo, es decir, se le imputaron enfermedades o falsas enfermedades. Lo que se acredita con el análisis lógico jurídico, del dicho de la quejosa, que es conteste con el que vertió el 25 de abril en la Secretaría de la Función Pública. A los que se suman el documento aportado por la ciencia, consistente en la grabación de la reunión del 09 de abril de 2024, mismo que si bien las y el funcionario pretenden descalificar argumentando que se tomó sin su autorización, arguyendo que con tal conducta se cometió hechos que sanciona la ley penal, y quienes citan en artículo del Código Penal del Estado de Zacatecas, mismo que contempla una conducta no relacionada con la acción de grabar una conversación entre funcionarios públicos, sino entre particulares. Así pues, al no ser una comunicación entre personas en lo particular, esta Comisión sostiene que la aportación de la grabación de la reunión, como prueba de lo ahí sucedido, no está protegida como parte de la esfera de derechos subjetivos de la persona gobernada, y que está reconocidos por la ley frente a los actos de las autoridades de acuerdo a lo dispuesto por los párrafos noveno y décimo del artículo 16 de nuestra Carta Magna, es decir, no es ilegal como lo pretenden hacer valer las y el responsable.

32. Por el contrario resulta ser, una prueba en materia del trabajo, según se desprende del artículo 210, de la Ley del Servicio Civil que considera que son admisibles en el proceso del trabajo todos los medios de prueba, que no sean contrarios a la moral o al derecho²⁵. Luego entonces, son admisibles las grabaciones y videograbaciones.

33. Lo anterior encuentra sustento en el antecedente jurisprudencial siguiente:

VIDEOGRABACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL SER UNA VARIANTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL LES RESULTAN APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS PARA ÉSTA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo [776, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo](#) establece que en el proceso laboral son admisibles toda clase de pruebas, siempre que no sean contrarias a la moral o al derecho y prevé, especialmente, entre otras pruebas, las fotografías y, en (...) aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; por lo cual, es incuestionable que las grabaciones videográficas constituyen un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio; sin embargo, su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración no están regulados por la legislación laboral citada, como sucede en relación con la confesional, la testimonial, la pericial y la documental. No obstante ello, si mediante los videocasetes se reproducen imágenes de hechos que pueden tener algún significado probatorio procesal, en tanto que los tratadistas de la teoría (...) del proceso, particularmente de la prueba judicial, coinciden en que la prueba de documentos comprende todo aquel instrumento mediante el cual se representan, de manera gráfica, hechos relevantes para el proceso de que se trata, susceptibles de ser apreciados por los sentidos; consecuentemente, debe concluirse que los videocasetes, dada su naturaleza, son una variante de la prueba documental, por ello, les resultan aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desahogo, objeciones, alcance y valor probatorio establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

²⁵ Correlativo del Artículo 776, fracción VIII; de la Ley Federal de Trabajo.

Amparo directo 1377/2003. David de la Rosa Tapia. 19 de agosto de 2004.
Unanimidad de votos. Ponente: Ramón Raúl Arias Martínez. Secretario:
Fernando Sustaita Rojas²⁶.

34. Por otro lado, las y el funcionario involucrado otorgan valor probatorio al audio aportado por la quejosa, pues señalan que *“en dicho audio se puede verificar que se le preguntó a la servidora pública si alguien la tratada mal en la institución.”* Para concluir indicando que la persona quejosa salió de la reunión gritando por los pasillos, incluso hasta afuera del edificio, que en caso de haberse proferido no forma parte del audio aportado por la quejosa, así como tampoco se asentó en el acta de hechos que con motivo de la reunión suscribieron los aquí responsables de violentar los derechos humanos de la quejosa. Por lo cual, se le otorga valor probatorio pleno, al estar concatenado con el dicho de la autoridad, quien asegura que en el mismo se podrá apreciar cómo la quejosa se dirigió a las **AR1** y **AR3** ambas de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, de forma brusca, cuestionaron su actuar y desafiante. Lo cierto es que de ese audio se rescata que, reiteradamente se le dijo que ella no estaba a gusto con su trabajo y que por tal motivo se le invitó a aceptar su liquidación.

35. Lo anterior hace prueba plena con el acta que como anexo 7, aportó la autoridad involucrada en la que se asentó la participación de los cuatro responsables. No pasa desapercibido que, de la lectura del acta 09 de abril de 2024, que la autoridad redactó como del 08 de abril de misma anualidad, más en el informe ratifica lo indicado por la quejosa, que la fecha en sucedió fue el 09 de abril de 2024, de la que se extrae en primer lugar la participación de la **AR1** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas, quien indicó:
(...)

36. En cuanto al uso de voz por parte de la **AR2** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, inquirió a la quejosa con lo siguiente:
(...)

37. En su oportunidad la **AR4**, Jefa del (...) de (...) de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, le reiteró:
(...)

38. Finalmente, el **AR3** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas concretó el dicho de la quejosa al indicarle:
(...)

39. Por su parte, el uso de la voz de la persona quejosa, no vaciló en contestar que, sí estaba a gusto con su trabajo, lo que no quita el hecho de que también contestó que sí se hizo una limpieza de un lugar con exceso de polvo, es decir, el edificio ubicado en Juan de Tolosa, del que el agua de los tinacos estaba sucia y eso podría hacer que se enfermera, que no había insumos para la limpieza mi equipo de protección y que incluso ella había comprado líquido (cloro) para la limpieza. Ausencia de material que es reconocido por la propia **AR1** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, quien refirió como motivo para la reunión el hecho de que la quejosa señaló la *“inconvenientes sucedidos en el trabajo, como la falta de material o agua en el edificio, específicamente en el momento del cambio al edificio de Juan de Tolosa, ya que existía suciedad polvo y basura.”*

²⁶ Registro digital: 180033. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materia(s): Laboral Tesis: VIII.4o.7 L. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Noviembre de 2004, página 2049. Tipo: Aislada.

40. Al respecto, es inverosímil que las y el funcionario responsables, sean desconocedores de la obligación de quien se erige en parte patronal, para proveer los materiales propios de la función de cada uno de los trabajadores, en este caso, del trabajo de limpieza, por lo que el reconocimiento de la **AR1**, de la ausencia de insumos hace evidente que evaluaba el trabajo de la **VD1**, de forma inequitativa, puesto que le cuestionó el hecho de solicitar los insumos indispensables para realizar su trabajo, y al reiterar la quejosa que no contó con los mismos, lo consideró como un motivo de rescisión, argumentando que no estaba a gusto, y que por tal motivo se quejaba y le liquidaría conforme a derecho. Con lo que se puede asumir que le pedía que estuviera a gusto en un trabajo de (...), que por su propia naturaleza es de limpieza, más no tiene por qué ser insalubre, riesgoso y realizarse sin los insumos y materiales indispensables.

41. Adicionalmente, es cierto que se le pretendió compeler a aceptar la liquidación, pues el dicho del **AR3** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, quien, en uso de la voz, que trajo a la vista otro despido, el que incluso señaló que habían acaecido hace más de 6 meses, sin que se haya condenado a cubrir las prestaciones que le pudieran corresponder a la persona trabajadora. E indicó también que, además, de parte de la Secretaría de Administración le estaba solicitado que justificara los trabajos, sugiriendo que el de ella no sería justificado.

42. Con lo anterior se tiene por cierto que las **AR1**, **AR2**, **AR3** y **AR4** todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, propiciaron una reunión para cuestionar el trabajo de la persona de intendencia, pese a reconocer que no contaba con insumos para realizar su trabajo adecuadamente, a quien por el hecho de solicitarlos se le aseguró que no estaba a gusto y se le adelantó que podría despedírsele, invitándola incluso a aceptar la liquidación. Violentado así su derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser víctima de hostigamiento laboral.

43. Retomando el hecho de que se le atribuyeron falsas enfermedades, o como en este caso sucedió, se dudó de la enfermedad que temporalmente padeció, como fue la lumbalgia mecánica, que certificara el Instituto Mexicano del Seguro Social, el 26 de octubre de 2023, la que es indubitable que le fue cuestionada a la persona quejosa, puesto que lo fue así también al momento de rendir informes, los que como se indicó se rindieron de manera unísona, de los que se desprende:

(...)

44. Información que de manera veraz acredita la intención de la autoridad para, por el hecho de erigirse como parte patronal, desconocer el derecho humano de la quejosa, al trabajo, en relación con las prestaciones de seguridad social. Al respecto, la seguridad social, al igual que el trabajo, es un derecho y un deber social, esta tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado²⁷. En tanto que, de acuerdo al régimen obligatorio al que estaba sujeta la **VD1**, las prestaciones de Seguridad Social a que tiene derecho, son las que comprenden los seguros de: I. Riesgos de trabajo; II. Enfermedades y maternidad; III. Invalidez y vida; IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y V. Guarderías y prestaciones sociales²⁸. Luego entonces, tiene derecho a ser atendida medicamente, por enfermedades y maternidad y también por riesgos de trabajo, como al efecto ocurrió.

45. Así las cosas, es la propia autoridad quien expuso la tentativa de desconocimiento de los derechos de las prestaciones de seguridad social de la persona quejosa. Argumentando sin probar ni indiciariamente que, el 26 de octubre de 2023, la quejosa no indicó que se

²⁷ Cfr. Artículo 2 de la Ley del Seguro Social.

²⁸ Ídem. Artículo 11.

sentía mal, que por el contrario expresó la necesidad de salir para visitar a una hermana que se encontraba hospitalizada, que se le concedió permiso para salir, pese a que no lo hizo en el horario de visita hospitalaria, y que, con motivo de esa salida, presentó incapacidad y documentos para ser llamados por la parte patronal, ante la presunción de un riesgo de trabajo. Pretendiendo negar así el riesgo de trabajo y las prestaciones de seguridad social que con motivo del mismo forman parte de los derechos de las personas trabajadoras.

46. Al respecto, se rescata del acta de hechos del 09 de abril de 2024, que en reiteradas ocasiones el **AR3**, cuestionó a la persona quejosa, **VD1**, el hecho de tomar fotografías de su trabajo, concretamente de las condiciones de falta de limpieza y acumulado de bolsas de basura que ella tenía que limpiar, mismas que se considera innecesario transcribir. Basta decir que, es la propia autoridad quien oferta como prueba: 61 impresiones fotográficas, del lugar de trabajo y condiciones de existencia de basura; 6 impresiones de captura de pantalla con fotografías, del lugar de trabajo y condiciones de existencia de basura y, 8 impresiones fotográficas, del lugar de trabajo y condiciones de existencia de basura, las que por sí solas, denotan la suciedad y carga excesiva de trabajo para realizarlas una sola persona.

47. Sin embargo, las y el responsable, pretenden imputar a la quejosa responsabilidad laboral, calificándola de desleal y deshonesto, por el hecho de documentar fotográficamente su trabajo, fotografías que, al ser aportadas por la autoridad, se asume que la trabajadora utilizó para darle cuenta de su trabajo, y no por tener planeado algún tipo de queja, como lo pretenden hacer valer, pues no fue ella quien las aportó. Fotografías que, por otro lado, están íntimamente relacionadas con el padecimiento temporal que la quejosa presentó, pues su diagnóstico médico inicial fue, lumbalgia mecánica, que el Instituto Mexicano del Seguro Social, define como: *“el dolor o malestar en la zona lumbar, localizado entre el borde inferior de las últimas costillas y el pliegue inferior de la zona glútea, con o sin irradiación a una o ambas piernas, puede comprometer estructuras osteomusculares y ligamentarias, y presentar o no algún grado de limitación funcional que dificulten las actividades de la vida diaria y que ocasione ausentismo laboral”*²⁹, padecimiento que representa uno de los principales problemas de salud debido a su alta prevalencia, impacto, y repercusión socioeconómica ya que ocasiona discapacidad con posible afectación de las Actividades de la Vida Diaria (AVDH), ausentismo laboral, pobre calidad de vida e incrementa los costos de los cuidados de la salud de las personas que padecen lumbalgia inespecífica, así como de los institutos de salud³⁰, por lo que pretender su desconocimiento es ignorar que es un padecimiento que nivel mundial, ya que entre 70 y 85% de las personas padecerán lumbalgia en algún momento de su vida³¹.

48. Por otro lado, no pasa desapercibido que, los documentos que presentó la **VD1**, para tramitar el riesgo de trabajo, obedecían a los de una tercera persona, lo que dio pauta para que la parte patronal atribuya a la quejoso el error que los mismos contenían, mismos que, en caso de haber sido apócrifos, permite a la patronal que los impugne mediante los recursos que la propia ley del Instituto Mexicano del Seguro Social contempla, más no para que se impute a la persona trabajadora un error ajeno. Además, la autoridad responsable, al momento de rendir informe, ya tenía conocimiento que el error de terceras personas, había sido subsanado, es decir, que no eran apócrifos, que el Instituto Mexicano del Seguro Social, por conducto del médico tratante, consideró oportuno calificar como riesgo de trabajo el padecimiento de la quejosa. Con lo que sumó otro acto hostil en contra de la

²⁹ Cfr. Protocolo de atención integral de lumbalgia específica. IMSS. Dirección de Prestaciones Médicas. Junio de 2023. Rescatado de, <https://imss.gob.mx/sites/all/statics/profesionalesSalud/investigacionSalud/historico/programas/14-pai-lumbalgia-inespecifica.pdf>

³⁰ Cfr. Protocolo de atención integral de lumbalgia específica. IMSS. Dirección de Prestaciones Médicas. Junio de 2023. Rescatado de, <https://imss.gob.mx/sites/all/statics/profesionalesSalud/investigacionSalud/historico/programas/14-pai-lumbalgia-inespecifica.pdf>

³¹ Ídem.

trabajadora, ahora relacionado con el derecho a no ser víctima de violencia laboral, por afectaciones psicológicas, lo que da paso al análisis del siguiente apartado.

2. De las agresiones psicológicas, que consistieron en; a) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes y, b) La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.

49. Como se indicó en el apartado que precede, es inconcuso que la reunión a la que se convocó a la **VD1**, el 09 de abril de 2023, tuvo la intención cuestionar innecesariamente la petición de materiales, insumos y equipo de protección que había realizado la quejosa, así como para silenciar su inquietud de enfermarse al trabajar en condiciones inadecuadas. Acciones que constituyeron violencia laboral por atribuirle quejarse de posibles enfermedades, las que finalmente sí estuvieron relacionadas con su actividad laboral y, finalmente, adelantarle que sería despedida.

50. Son los informes de autoridad los que por sí solos exponen además de la violencia laboral por incidir en la vida privada y enfermedades de la quejosa, la otra causal de violencia laboral, ahora relacionada con el derecho a no ser víctima de violencia laboral por agresiones psicológicas, consistentes en amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes y, la constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.

51. Por lo que hace a la amplificación y dramatización de manera injustificada de errores pequeños o intrascendentes, como se indicó previamente, es la propia autoridad quien la expuso, pues fue ésta quien, al aportar el anexo (...), en el que ofreció dos formatos de aviso de atención médica inicial y calificación de probable accidente de trabajo (...), el primero a nombre de una tercera persona, con otro padecimiento y diverso número de seguridad social, de fecha 23 de octubre de 2023, así como el correspondiente al padecimiento, nombre, número de seguridad social y fecha 26 de octubre de 2023, correspondiente a la **VD1**, dramatizó así un error intrascendente, en primer lugar, por no haberlo cometido la quejosa, además de ser fácilmente subsanable, como al efecto ocurrió.

52. Otro factor de violencia psicológica en el centro de trabajo, fue la velada invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo, que se rescata del audio aportado por la quejosa y de la propia acta que las autoridades responsables levantaron con motivo de la reunión del 09 de abril de 2024, en el que reiteradamente se le cuestionó si estaba a gusto en su centro de trabajo. Cuestionamiento que, al igual que la persona quejosa es dable entender en sentido contrario, es decir, como afirmación categórica de que busque otro trabajo ya que no está a gusto y que por ese motivo será rescindida, o como lo afirmó la **AR1**, se podría considerar su liquidación y se le pagaría lo justo.

53. Se rescata del informe de autoridad, el hecho de que aseguró que el audio aportado por la quejosa, sería de utilidad para dejar sentado que en la reunión de referencia se le preguntó que si alguien la trataba mal. Al respecto, el acta levantada por la autoridad responsable, reporta que la **AR1**, inquirió tres veces a la quejosa para que le dijera quién la trataba mal en su trabajo, cuestionándole incluso que durante la capacitación que recibieron por parte de personal de la Función Pública, haya asentido con la cabeza una intervención de terceras personas, cuando una compañera, es decir, otra persona trabajadora de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado, comentó que a la aquí quejosa se le trataba mal en ese centro de trabajo, y ésta lo asintió con movimiento de cabeza. Requerimientos inquisitorios que, quebraron la voluntad de la quejosa, lo que provocó que saliera llorando del lugar. Acreditando así, no sólo lo dicho por la tercera persona en la capacitación de la función pública, en el sentido de que la quejosa recibía malos tratos, sino la violencia laboral psicológica que sufría, al ser cuestionada tal inquisitivamente, para hacerla decir, que nadie la trataba mal. Siendo que, en ese mismo momento, estaba siendo víctima de malos tratos.

54. Suman a la violencia laboral sufrida, lo que las autoridades mismas citan en sus informes, en el sentido de que la persona quejosa dirigió escritos a sus superiores en fechas 27 de octubre de 2023 y 05 de diciembre de misma anualidad. Documentos que aporta, en los que por sí solos no se denota falta alguna, pero que la autoridad consideró como “desleal”, “deshonesta” y, que con ello “desobedeció” a su jefa inmediata. Mostrando así, no sólo la injustificada intención de excluir a la quejosa de la organización laboral, sino que pretende desconocer otros derechos inherentes no sólo a su condición de trabajadora, sino que, de aquellos que son propios de toda persona, como es el derecho de petición. Mostrando además un arcaico autoritarismo, en contra de las personas que realizan las labores que tienen menos cuota de poder.

55. Aunado a lo anterior, la autoridad responsable pretende, con sus informes, imprimir en la persona de la quejosa, responsabilidad penal y administrativa, por conductas que son exclusivamente inherentes a su función de trabajadora e intendente, vierten calificativos en su contra, que van desde el delito, pasando por la ilegalidad, deshonestidad, deslealtad y falta de disciplina. Lo que pretende probar indicando que la quejosa no optimizaba el tiempo laboral ya que se la pasaba hablando por teléfono en los pasillos y calles aledañas al centro de trabajo, lo que pretende probar con documentos a modo, como lo es el oficio (...), suscrito por el **AR3** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, quien resulta aquí ser autoridad responsable, y elaboró el del 24 de abril de 2023, es decir, con posterioridad a la reunión del 09 de abril de 2023, en donde adelantaron a la quejosa que sería rescindida la relación laboral que mantenía con la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas.

56. En cuanto a la imputación de la responsable de la que la persona quejosa se la pasaba hablando por teléfono y aporta un documento, realizado con fecha posterior al acta del 09 de abril de 2023, esta se desvanece con el dicho del **AI1**, de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, quien en entrevista con personal de este Organismo, que la persona quejosa era una trabajadora ordinaria, de la que no se tenían quejas por parte de otros compañeros de trabajo, ni contaba con actas administrativas previas a las que la responsable levantó para justificar su rescisión laboral. Por tal motivo, el oficio (...), se tiene como un documento *ad hoc*, carente de valor probatorio en el sentido que se le pretendió dar, y el contrario *sensu*, se suma a la serie de actos hostiles en contra de la quejosa que configuraron la violencia laboral que sufrió.

57. Documento al que no es posible otorgarle valor probatorio y, por el contrario, se le considera como prueba adicional de que, la **VD1**, fue víctima de violencia laboral, por las siguientes razones; la violencia, acoso laboral o 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, esto según la definió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien considera como fin cúspide de la violencia laboral, las miras o intención de excluir de la relación laboral a una parte de esta, lo que en efecto sucedió con la aquí quejosa.

58. Al respecto las y el responsable aseguraron que la intención de la reunión del 09 de abril de 2023, con la **VD1**, fue para para: (...). para lo cual la autoridad aporta como anexo (...), el acta de hechos que ellas y él suscribieron, y de la que se evidencia que la intención no era motivar a la trabajadora, sino que, el acta misma hace flagrante la intención u objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la aquí quejosa, como al efecto sucedió, pues se vio forzada a salir de la misma, como la propia autoridad lo reconoce.

59. Lo anterior se constata con el proemio del acta en cita, en el que se lee:
(...)

60. Proemio de acta de hechos, que reporta con claridad que la intención de la reunión era justificar los diversos puestos de trabajo, y que toda vez que ella expresaba, las condiciones en las que lo realizaba, es decir, sin material para desarrollarlo e incluso sin agua, en condiciones en que se pone en riesgo su salud y puede generarse un riesgo de trabajo, lo que a dicho de la autoridad la persona trabajadora expresaba con enojo, motivo por el cual su trabajo no sería justificado, y por ende, no sería validado para continuar desarrollándolo, en conclusión, no sería renovado su contrato, concretamente sería excluida de la relación laboral, máxima línea en los grados de violencia que se pueden sufrir en un centro de trabajo.

61. Aunado a la evidente intención que se registró en la parte inicial del acta de hechos, se tiene que lo que al efecto enunció el **AR3**, Coordinador (...) de la Junta, al indicarle:
(...)

62. Evidenciado que, la reunión del 09 de abril de 2023, no era para motivar a la quejosa a realizar sus labores con esmero, sino para adelantarle que no sería justificado y no se le recontractaría, causando con ello, un factor de estrés adicional, al no saber con certeza cuándo sería el momento en que dejaría de tener trabajo, si no tomaba la oferta de liquidación que en ese momento se le ofreció.

63. La justificante que la autoridad pretendió hacer valer, para la no renovación del contrato de la **VD1**, fue en atención a que la **AI2**, de la Secretaría de Administración, quien enviara correo electrónico el 13 de mayo de 2024, en el que solicitaba la justificación del personal que estaba laborando mediante contratos, así como las funciones que realizan estas personas. Para justificar la contratación de la persona quejosa, toda vez que la aquí quejosa tenía más de (...) años de laborar en ese centro de trabajo, lo que se corroboró con el dicho de sus compañeras de trabajo, y con el propio informe que rindió el **AC5**, de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, recibido en este Organismo el 02 de octubre de 2024, en el que indicó que la persona trabajadora tenía (...), laborando para la Junta de Monumentos, por lo que es inverosímil que no podía justificarse su permanencia.

64. Mismo que no debe confundirse con la facultad de hacer de las personas con menos cuota de poder víctimas de sus intereses personales. No para despedir intendentes, cuya función, dicho sea de paso, es perfectamente justificable ya que la limpieza y orden de las oficinas gubernamentales no puede dejar de atenderse. Luego entonces, todas las funciones de intendencia, son indispensables, como lo era el trabajo de la aquí quejosa, mismo que por dicho del Director de recursos humanos, no tenía quejas ni actas que lo demeritaran.

65. Esta Comisión sostiene que, fue intención de las y el funcionario involucrado, es decir, las **AR1**, **AR2**, **AR3** y **AR4**, todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, hacer notar que la persona quejosa no realizaba su trabajo con esmero. Lo que no encuentra sustento material alguno. Esto es así, toda vez que, al momento de declarar ante personal de este Organismo, la **AI1** de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas indicó que, si bien tuvo conocimiento de que se le estaban levantando actas administrativas a la persona quejosa, fue hasta que se había suscrito varias es que le informaron de su rescisión laboral, sin haber sido informado previamente, ni ser partícipe de ese proceso. Agregando además de que la **VD1**, era una trabajadora que contaba con actas administrativas previas, ni quejas del desempeño de su trabajo, corroborando incluso que un día salió llorando de la oficina de la dirección (...) señalando que se le había levantado un acta. Dejando por

cierto con ello que, quienes tenían la intención de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la quejosa y finalmente excluirla de la organización laboral, eran las cuatro personas que este cuerpo recomendatorio ha señalado reiteradamente como responsables de violentar los derechos humanos de la quejosa, quienes incluso pasaron por alto las funciones del responsable de recursos humanos, para concretarlo.

66. Adicionalmente, la autoridad involucrada, sostuvo que la quejosa tenía una actitud pro asertiva en su trabajo, y que incluso en la reunión del 09 de abril de 2024, fue inadecuada y faltó al respeto a sus superiores. Lo que la propia quejosa no necesariamente niega, pues indicó: (...). Argumento al que le asiste la razón, puesto que, efectivamente la autoridad no acreditó la conducta inadecuada para desplegarse en un centro de trabajo, como la que señala, además de que es verdad que, cuando una persona está expuesta a estrés puede modificar su comportamiento pudiendo incluso dejar de lado la formalidad que las relaciones de trabajo conllevan.

67. Con todo lo anterior, es inconcuso que el criterio que sostiene esta Comisión de Derechos Humanos de que la **VD1**, sufrió violencia laboral, mientras se desempeñó como (...) en la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, es válido. Lo anterior además del silogismo jurídico antes citado, contamos con el dictamen psicológico de la **VD1**, que realizó la Jefa de la Unidad de Atención a Víctimas de este Organismo, en el que resolvió que, la aquí quejosa: Sí presenta signos y síntomas de haber sido víctima de acoso laboral; Sí cumple con los criterios diagnósticos establecidos en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-V para las entidades del trastorno por estrés postraumático, del trastorno por estrés agudo, del trastorno de ansiedad (...)izado o episodio depresivo que pudiesen indicar la presencia de haber vivenciado acoso laboral; Sí cumple con los criterios estadísticos de temporalidad de las conductas, establecidos en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-V para el trastorno de depresión, presentando por un lapso de más de dos semanas y, además los signos y síntomas del trastorno depresivo que presenta está relacionado con los hechos de la presente queja.

68. Finalmente, esta Comisión quiere hacer hincapié en la necesidad de que, las y los funcionarios que laboran en las instituciones, se comprometan con el desarrollo sustentable a que estamos llamados como humanidad, pues los Objetivos de desarrollo sostenible, a que se hizo alusión previamente son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos como humanidad día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia, y que nos llaman a no dejar a nadie atrás, en los que contemplan la discriminación contra las mujeres como un lastre abatible, en cuyo objetivo 5, implican la necesidad de lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de niñas y mujeres.

69. Objetivos 2030, que van de la mano con otros instrumentos internacionales en pro de mujeres y niñas se han suscrito. Por ello, debemos de atender las indicaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que como órgano de expertos independientes, supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por las Naciones Unidas en 1979, puesto que, el CEDAW es el tratado de derechos humanos más importante para las mujeres, y su comité pretende que sea una realidad tangible, aquello a que los Estados que ratifican la Convención están legalmente obligados a hacer, es decir:

1. Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en todos los ámbitos de la vida;
2. Garantizar el pleno desarrollo y avance de las mujeres para que puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos y libertades fundamentales de la misma manera que los hombres.

3. Permitir que el Comité del CEDAW examine sus esfuerzos para aplicar el tratado informando al organismo a intervalos regulares³².

70. Empoderamiento de mujeres y niñas, que no hemos logrado, en atención a múltiples factores, entre ellos, la discriminación estructural, que *“es un problema público central en el México contemporáneo, ya que la limitación, restricción y negación de derechos y oportunidades para millones de personas tiene efectos profundos en la desigualdad y la cohesión social e impacta en el desarrollo y la calidad de la vida democrática del país. Se trata de un problema enraizado en la estructura social y no de un problema aislado ni de maltrato individualizado; consiste en una red o entramado de procesos sociales basados en relaciones de poder, originados y alimentados por una base simbólico-cultural de prejuicios, estigmas y estereotipos sociales normalizados, que se concretan en prácticas discriminatorias reiteradas que afectan de manera desproporcionada a ciertos grupos sociales subordinados e inferiorizados sistemáticamente, lo que a través de la historia ha legitimado su exclusión y las desigualdades sociales que viven como resultado de los obstáculos y limitaciones en sus derechos humanos y en sus libertades”*³³.

71. Así el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, hace énfasis en la atención a la discriminación estructural, que es esa desigualdad de trato institucionalizada, normalizada no sólo en esos prejuicios y estereotipos sociales imperantes, sino también en las normas, las interpretaciones jurídicas, las decisiones presupuestarias, las políticas y programas públicos. En la que, el trato desigual deja de estar en lo simbólico y cultural pues comienza a influir en los procedimientos, rutinas de actuación e incluso los arreglos organizativo-institucionales, tanto en el ámbito público como en el privado, a partir de los cuales regimos nuestra vida en sociedad. Cuando ese tipo de discriminación permea en la familia, la escuela, el trabajo, los servicios de salud, la protección en seguridad social, la procuración e impartición de justicia, y deja de ser visible para quienes la perpetran. Es una discriminación que alcanza un estatus de fenómeno estructural que daña la dignidad y afecta gravemente a las personas y grupos sociales estigmatizados y discriminados, más allá de las voluntades individuales de las personas³⁴.

72. Esta Comisión entiende en el informe de las autoridades involucradas, quienes pretenden justificar el trato diferenciado y violencia laboral que, ante sus acciones, sufrió la **VD1**, con el hecho de que ésta pedía materiales y equipo para realizar su trabajo, ejerció su derecho de petición, sufrió incapacidades por la actividad laboral, como lo que debemos entender por discriminación estructural. Misma que ha sido un lastre para el empoderamiento de mujeres y niñas y debe ser atendida de manera integral. Como organismo protector de derechos humanos lamentamos que, la discriminación estructural en contra de niñas y mujeres se inserte de tal manera en la vida cultural y social, que se normalice responder un informe de autoridad, en el que se reconoce implícitamente que se coartó o limitó el empoderamiento de la quejosa, quien como se dijo, indicó estar estudiando una carrera universitaria, y para lo cual se le permitía acomodar su horario laboral para poder disponer de tiempo el día viernes y formarse académicamente en un sistema semiescolarizado, quien como medida de satisfacción solicitó que se le reintegrara su trabajo y se le permitiera seguir trabajando más horas de lunes a jueves a efecto de continuar con su formación universitaria. Se tiene por cierto que, el centro de trabajo de la **VD1**, tenía un acuerdo con ella para acomodar el horario laboral y poder al mismo tiempo formarse académicamente, puesto que la autoridad no lo negó, negativa que configura una confesión implícita.

73. No obstante, la discriminación estructural, hace que las autoridades involucradas sostuvieran que: (...).

³² Cfr. Comité CEDAW, rescatado de <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/introduction>

³³ Cfr. PROGRAMA Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024. CONAPRES, consultado en <https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/PRONAIND-2021-2024.pdf>

³⁴ Ídem.

74. Al respecto, instamos a las autoridades aquí responsable y a las que la presente vean, a eliminar todo vestigio de discriminación estructural, es decir, esas prácticas veladas, pero marcadamente discriminatorias que reproducimos en los ámbitos públicos y privados que resultan clave para materializar o desvanecer el proyecto de vida de las personas, como al caso ocurrió, al menos temporalmente, con la **VD1**, puesto que, en favor de las mujeres y niñas, como grupo históricamente relegado, nunca es tarde para dictar y ejecutar en su favor, acciones afirmativas, si se quiere pequeñas, como autorizar la modificación de horario para continuar con sus estudios y con ello, estar en condiciones de ejercer sus derechos humanos, y no seguir reproduciendo esos patrones de discriminación que tanto han marcado de forma limitativa la vida de mujeres y niñas.

75. De lo anterior, no es posible soslayar que la discriminación estructural está inserta de tal manera en la vida social, que se concreta la misma, incluso sin proponérselo de forma deliberada, puesto que el patrón de prácticas discriminatorias, que la configuran está expresada en reglas, procedimientos, rutinas y arreglos organizativos, entre otras, que ocasionan y reproducen un trato desigual y discriminatorio contra grupos de personas, mujeres y niñas, en este caso, que profundiza y amplía las desigualdades sociales para las personas y grupos discriminados de manera histórica las han sufrido. Como de manera histórica se ha discriminado el trabajo doméstico y por antonomasia, el trabajo de (...), como el que desarrollaba la **VD1**, de quien se ha expuesto a lo largo del presente cuerpo recomendatorio, como fue víctima de violación a sus derechos humanos, concretamente, al derecho al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral, en su aspecto psicológico y mediante ataques a su vida personal, así como violación al derecho al trabajo, en relación con el derecho a las prestaciones de seguridad social, lo que se concretó normalizando la discriminación estructural.

VII. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. Esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, tiene por cierto que la **VD1**, sufrió violencia laboral, mientras se desempeñó como (...) de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, la que sufrió en su máximo nivel, puesto que la violencia en su contra era con miras a excluirla de la organización laboral, lo que se concretó con la no renovación de su contrato laboral, es decir, la rescisión unilateral de la relación de trabajo que venía desarrollando hace más de (...) años.

2. La evidencia recabada en el sumario, hizo evidente que las **AR1, AR2, AR3 y AR4**, todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, concertaron el mecanismo para rescindir la relación de trabajo de la **VD1** ejerciendo en su contra violencia laboral.

3. Se acreditó también que, se desconoció parcialmente el derecho a la seguridad social de la **VD1**, a quien se le atribuyó un error ajeno, para pretender desconocer una incapacidad proveniente de un riesgo de trabajo. Se evidenció también que las **AR1, AR2, AR3 y AR4**, todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, reprodujeron la violencia estructural que por siglos ha sido factor de discriminación de mujeres, niñas y personas que desempeñan los espacios con menor cuota de poder en los centros de trabajo, en el caso concreto en agravio de la **VD1**. En consecuencia, esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, determina **RECOMENDAR** a las autoridades involucradas.

4. Finalmente, esta Comisión de Derechos Humanos, celebra la aprobación, promulgación y entrada en vigor del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de

Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Zacatecas³⁵, y conmina a las y el funcionario involucrado a atenderlo en sus términos.

VIII. DE LAS VÍCTIMAS; DIRECTA, E INDIRECTAS.

1. La Corte Interamericana ha definido qué se entiende por “víctima” en (...) 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 (...)es 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 al trabajo, en relación con no ser objeto de hostigamiento laboral y derecho al trabajo, en relación con el derecho a las prestaciones de seguridad social a la **VD1**, persona quejosa. En tanto que, se entiende que las personas que dependen económicamente de la misma son víctimas indirectas, las personas que filial, y económicamente dependen de ella.

3. Por lo que hace a la condición de víctima indirecta, la jurisprudencia de la Corte ha expandido *rationae personae*³⁶ 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 marco legal nacional, la Ley (...) 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 (...) 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.”

5. 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

³⁵ Suplemento 40 de Periódico Oficial de Gobierno del Estado del 18 de mayo de 2024. Rescatado de <https://inclusion.zacatecas.gob.mx/wp-content/uploads/2024/06/Protocolo%20para%20Prevenir%2C%20Atender%2C%20Sancionar%20y%20erradicar%20los%20casos%20de%20acoso%20y%20hostigamiento%20sexual%20y%20laboral%20en%20la%20a%20pe.pdf>

³⁶ Por razón de la persona.

hermanos y hermanas de las víctimas directas, deben estos incluirse por ser familiares directos, además de que es posible aplicar supletoriamente la Ley (...) de Víctimas.

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

- Víctima directa:

VD1.

- Víctimas indirectas a los hijos de la **VD1**:

IX. REPARACIONES

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 (...) 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 (...) 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 (...) 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.³⁷

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 **VD1**, 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, esa Comisión determine el tipo de atención, ayuda, asistencia y reparación que deban recibir.

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 requieran³⁸.

³⁷ Ídem, párr. 20.

³⁸ Ibid., Numeral 21.

2. En atención a lo expuesto durante el presente cuerpo recomendatorio, y toda vez que **VD1**, se ha visto inmersa en procedimientos jurídicos, deberá de recibir la atención jurídica, psicológica 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 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 atención a lo anterior la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, deberá realizar las gestiones necesarias que satisfagan la pretensión de la persona quejosa.

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 **VD1**, 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.

X. 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 inscribir en el Registro Estatal de Víctimas a **VD1**, y a sus dependientes económicos, como víctima directa e indirectas de violaciones a sus derechos humanos; 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 indirectas, 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; pudiendo otorgarle la ayuda psicológica incluso a partir de la Unidad de Víctimas de esta Comisión de Derechos Humanos.

SEGUNDA. Dentro de un plazo máximo de un mes, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se inscriba en el expediente laboral de las **AR1, AR2, AR3 y AR4**, todos de la Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, que fueron sujetos a recomendación por violencia laboral.

TERCERA. En caso de que no se haya realizado, se solicitará que en un plazo de cinco días a partir de la aceptación de la presente, a la **AR1** de la Junta de Protección y

Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, haga el pronunciamiento de “cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual y/o laboral”, a que hace referencia el artículo Segundo Transitorio del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Zacatecas, insertando en su exposición de motivos, el reconocimiento del caso sufrido por la **VD1**

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 Junta de Protección y Conservación de Monumentos y Zonas Típicas del Estado de Zacatecas, respecto de los derechos humanos en el ámbito laboral, con énfasis en el derecho a 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.