




Queja 10630/2019-II

Conceptos de violación de derechos humanos

- **Legalidad y seguridad jurídica.**
- **Igualdad y no discriminación.**
- **De las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica.**
- **Integridad física y seguridad personal, en su modalidad psicológica.**

Autoridad a quien se dirige

- **Secretario de Educación Jalisco**



La CEDHJ emite la presente Recomendación relativa a la queja presentada por una maestra de la escuela primaria federal (TESTADO 54), donde fue víctima de violencia sexual y psicológica ejercida por el director José Luis Hernández, bajo la modalidad laboral. Esta defensoría pública demostró que con sus acciones y omisiones, el servidor público generó un ambiente laboral hostil para la víctima y violó sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica, a la integridad y seguridad personal, a la igualdad y no discriminación, así como a una vida libre de violencia.



ÍNDICE

I.	ANTECEDENTES Y HECHOS	7
II.	EVIDENCIAS	28
III.	FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN	30
	3.1. <i>Análisis de pruebas y observaciones</i>	30
	3.1.1. Contexto de los hechos y análisis de las situaciones de desventaja	32
	3.1.2. De la prevención, sanción y erradicación de la violación contra las mujeres	35
	3.1.3. Observaciones y argumentos del caso	38
	3.2. <i>De los derechos humanos violados y la determinación del derecho aplicable</i>	58
	3.2.1. Derecho a la legalidad y seguridad jurídica	58
	3.2.2. Derecho a la igualdad y no discriminación	61
	3.2.3. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia	63
	3.2.3.1. Violencia sexual	65
	3.2.3.2. Violencia laboral	68
	3.2.4. Derecho a la integridad y seguridad personal, en su modalidad psicológica	69
IV.	REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO	70
	4.1. <i>Reconocimiento de calidad de víctima</i>	70
	4.2. <i>Reparación integral del daño</i>	70
V.	CONCLUSIONES	72
	5.1. <i>Conclusiones</i>	72
	5.2. <i>Recomendaciones</i>	72
	5.3. <i>Peticiones</i>	74

Glosario

Para una mejor comprensión de conceptualizaciones, siglas y acrónimos utilizados en esta Recomendación, expone lo siguiente:

*Perspectiva de género:*¹ es la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, justificadas en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. También indica las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

*Igualdad de género:*² situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

*Derechos humanos de las mujeres:*³ son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Estereotipos de género: es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.

Violencia contra las mujeres: todo acto de violencia basado en la condición de mujer, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la

¹ Artículo 5 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

² *Ibidem*

³ *Ibidem*



coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.

*Violencia sexual:*⁴ cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

*Violencia laboral y docente:*⁵ aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

*Violencia psicológica:*⁶ es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

*Agresor:*⁷ la persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁵ *Ibidem*. Artículo 10.

⁶ *Ibidem*. Artículo 6, fracción I

⁷ *Ibidem*. Artículo 5, fracción VII.

TABLA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Para una mejor comprensión de esta Recomendación, el significado de las siglas y los acrónimos utilizados son los siguientes:

Significado	Acrónimo o abreviatura
Asesor Técnico Pedagógico	(TESTADO 1)
Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco	CEDHJ
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Convención Belem do Pará
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CoIDH
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización de los Estados Americanos	OEA
Órgano Interno de Control	OIC
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	PIDCP
Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales	PIDESC
Secretaría de Educación Jalisco	SEJ
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación	SNTE
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN



Recomendación 179/2020
Guadalajara, Jalisco, 17 de diciembre de 2020

Asunto: violación del derecho a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación, de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, así como a la integridad y seguridad personal, en su modalidad psicológica

Queja 10630/2019/II

Secretario de Educación Jalisco

Síntesis

Una docente de la Escuela Primaria Federal (TESTADO 54), (a quien nos referiremos por sus siglas como (TESTADO 1)) fue víctima de violencia de género en su tipo sexual y psicológico en la modalidad laboral, durante el ciclo escolar 2019, por parte del director de dicha institución, a través de actos de hostigamiento sexual, ya que le realizó comentarios de índole sexual e invitaciones para verse fuera del horario laboral, además de realizar acercamientos intrusivos al momento de saludarla y de citarla en reiteradas ocasiones a su oficina, lugar donde le cuestionaba acerca de una declaración de la que fue testigo ante el OIC de la SEJ, del cual el servidor público buscaba obtener información.

De las investigaciones practicadas por este organismo se demostró que José Luis Hernández Castillo ejerció actos de violencia sexual y psicológica en agravio de la víctima, lo que le ocasionó un daño psicológico y emocional.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, con fundamento en los artículos 1° y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4° y 10° de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 4°, 7°, fracciones I y XXV; 28, fracciones III y XX; 35, fracción V; 72, 73, 75, 79, y demás relativos de la Ley de la CEDHJ, así como 119, 120, 121 y 122 de su Reglamento Interior, examinó la queja 10630/2019/II, por las violaciones de derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación, a la integridad y seguridad personal, en su modalidad psicológica, y al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en contra de (TESTADO 1)., atribuida a personal de la Secretaría de Educación Jalisco.



I. ANTECEDENTES Y HECHOS

1. El 11 de diciembre de 2019, (TESTADO 1) presentó queja por escrito ante este organismo por diversas conductas violatorias de sus derechos humanos, cometidas por José Luis Hernández, director de la Escuela Primaria Federal (TESTADO 54), así como de Martha Valentino, supervisora escolar de la zona 177. La inconforme señaló que desde su ingreso a laborar en febrero de 2019, como docente interina en el plantel escolar mencionado, ha recibido insinuaciones de tipo sexual por parte del director, quien le hizo diversos comentarios e invitaciones sugerentes en mantener una relación fuera del ambiente laboral y quien además al momento de saludarla lo realiza de manera intrusiva a su cuerpo. Además, señaló que ha recibido regaños excesivos por parte de su superior frente a compañeros de trabajo y padres de familia; asimismo, le ha delegado actividades que, refiere, son fuera de su competencia.

Además de lo anterior, reclamó que el director, en su calidad de interina, no le ha garantizado sus derechos laborales y le ha negado permisos para acudir a citas médicas, así como a un evento al que fue requerida por parte de la Secretaría de Educación. Lo anterior lo hizo de conocimiento de la supervisora, la cual la instruyó para que dicha petición la realizara al director, lo cual así hizo, pero este se negó. Posteriormente, relató que el 22 de noviembre acudió a las instalaciones del plantel educativo un abogado del OIC de la SEJ, quien mandó llamar a la inconforme y a otras dos compañeras para entregarles un citatorio para que acudieran a declarar, sin que al momento ella o sus compañeras conocieran el motivo. Posterior a esa reunión, el director la interrogó en reiteradas ocasiones sobre el motivo por el cual recibió ese citatorio, tanto en la dirección del centro escolar como fuera de este.

Agregó que el 25 de noviembre de nueva cuenta el director le pidió hablar con ella para tratar el tema de su interinato, donde el director le dijo que los comentarios e invitaciones que le había hecho era en “son” de broma, que sabe que es una persona capaz y comprometida con su trabajo, por tal motivo le solicitó que fuera objetiva en su declaración, ya que su único objetivo es mejorar la escuela. Después la volvió a citar en cuatro ocasiones para tratar el mismo asunto; en la última de éstas lo hizo junto a sus dos compañeras también citadas por el OIC, para pedirles que declarara en el mismo sentido.

El 5 de diciembre (TESTADO 1) acudió a una capacitación en donde se encontró con el directivo, quien la cuestionó sobre la declaración que realizó el día anterior en el OIC y después de insistir en diversas ocasiones durante el día, la inconforme le comentó que le pidieron discreción, que todo lo que le había dicho es lo único que sabe. Más tarde señaló que fue abordada por la maestra (TESTADO 1), quien es asesora técnica pedagógica ((TESTADO 1)) de la zona, quien le señaló que por instrucciones de la supervisora Martha Valentino debe decirle todo lo sucedido al director, ya que es una persona peligrosa y que si no hace lo que pide, no le firmará ningún documento que la beneficie en continuar con su interinato; (TESTADO 1) insistió en que ya le ha informado todo lo que sabe, en consecuencia la dirige con la supervisora para aclararle la situación, quien le menciona que incluso ella teme al director ya que es agresivo y conoce a muchas personas.

Posteriormente, al día siguiente señaló que recibió una llamada del delegado Alejandro, quien le preguntó si existía algún problema con el director, ya que le informó que no le firmaría los documentos faltantes para la prórroga de su interinato, ella le comentó sobre lo sucedido el día anterior y el delegado le instruyó que hablara sobre el tema con el director para que accediera a firmar la documentación; por lo anterior, la agraviada acudió con el director; sin embargo, este se negó a firmar los citados documentos.

2. Por acuerdo del 20 de diciembre de 2019 se admitió queja y se solicitó al titular de la SEJ que requiriera a José Luis Hernández y Martha Valentino, autoridades señaladas como responsables, para que rindieran por separado un informe en el que consignaran los antecedentes del asunto.

Asimismo, se dictó la medida cautelar 279/2019/II al secretario de Educación, a efecto de que se garantizara a la inconforme el derecho a la denuncia sin que existieran represalias; se proporcionara la asistencia psicológica y jurídica de manera integral y gratuita respecto de los hechos denunciados; además de que se instruyera al director para que le brindara un trato digno a la inconforme y se abstuviera de realizar cualquier conducta que pudiera configurarse como hostigamiento sexual o acoso laboral.

3. El 14 de enero de 2020 se elaboró acta circunstanciada de la visita que personal jurídico de esta CEDHJ realizó a la Escuela Primaria Federal (TESTADO 54) con el fin de efectuar una investigación de campo; sin embargo,

eso no fue posible, ya que al ser atendidos por Martha Valentín, supervisora de la Zona 177, señaló que la inconforme (TESTADO 1) ya no labora para dicha escuela, en razón de que estaba cubriendo un interinato, el cual no se le extendió por no cumplir con el perfil solicitado. Además de informar que José Luis Hernández, director de la primaria ya antes mencionada, fue reubicado por la SEJ y que los hechos materia de la queja fueron realizados en el turno matutino.

4. El 16 de enero de 2020 se recibió copia de los acuses de notificación suscritos por el titular del área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, mediante los cuales giró instrucciones para dar cumplimiento a los requerimientos solicitados y las medidas cautelares emitidas por esta Comisión.

5. El 27 de enero de 2020 se elaboró constancia telefónica de la llamada realizada por la inconforme (TESTADO 1), en la que informó que personal de la DRSE le pidió recoger su pago con la (TESTADO 1), a la Escuela Primaria Federal (TESTADO 54); sin embargo, señaló que no podía acercarse a dicha escuela por los actos de violencia que se habían perpetrado en su contra, se le informó que el director ya no estaba adscrito a la escuela en mención, y se le hizo saber sobre las medidas cautelares emitidas a su favor.

6. El 24 de enero de 2020 se recibió el oficio C-02-082/651/2020, signado por el titular del Área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, donde informó el seguimiento que se les otorgó a las medidas cautelares.

7. El 6 de febrero de 2020 se elaboró acta de la comparecencia de (TESTADO 1), donde se registró que se le informó el estado procesal de su inconformidad. Asimismo, la inconforme señaló que no se le renovó su interinato, ya que el director José Luis Hernández no se lo quiso firmar, argumentando tanto él como la supervisora que no había sido fiel y leal a ellos, así como a la escuela; además, refirió que interpuso denuncia por los hechos acontecidos ante la Fiscalía del Estado, a la cual se le asignó la carpeta de investigación (TESTADO 75).

8. El 7 de febrero se recibió el oficio C-02-134/651/2020, suscrito por el titular del Área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, donde adjuntó el similar 0112/345/2020 signado por la directora de



Psicopedagogía, en el que informó que para el cumplimiento a la medida cautelar dictada por esta Comisión era necesario que se le proporcionaran los generales y datos de localización de las personas involucradas, así como los antecedentes del caso, a fin de brindar una intervención acorde a la problemática presentada.

9. El 11 de febrero de 2020 se elaboró acta circunstanciada, en la que se registró que personal jurídico de esta institución se constituyó física y legalmente en las instalaciones de la Escuela Primaria Federal (TESTADO 54), donde los recibió Martha Valentín Martínez, supervisora de la zona 117, otorgando la anuencia para realizar la investigación de campo pertinente. En consecuencia, se elaboró acta circunstanciada, donde se entrevistó a cuatro testigos, quienes de manera coincidente señalaron que el director de la escuela trataba mal al personal docente y en particular al personal contratado por interinato no les otorgaba ningún permiso, además hacia las mujeres solía dirigirse con comentarios de connotación sexual, miradas lascivas e invitaciones para salir con el fuera del horario laboral.

El testigo 1 declaró que el director José Luis trataba mal al personal docente, ya que tuvo tendencia a manejar un vocabulario grosero, dirigiéndose a las mujeres de manera grosera y las regañaba mucho hasta el punto de hacerlas llorar. Asimismo, señaló que era muy morboso, ya que con frecuencia les pedía el número telefónico a las maestras y madres de familia, con la finalidad de invitarlas a salir, al grado de que una madre tuvo que cambiar a su hijo de plantel porque le molestaba recibir mensajes en su celular en la noche por parte del director. Aclarando que a las maestras las miraba de manera lasciva en distintas partes de su cuerpo y que este les realiza preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal; si veía a una maestra afligida, él le preguntaba “¿No te dieron en la noche?” y se burlaba de personas homosexuales.

El testigo 2 manifestó que cuando la inconforme firmaba la bitácora de entrada y salida, y su esposo iba a recogerla, este le decía “¿Ya llegó mi rodilla?”; aclaró que el maestro no visitaba las aulas de los maestros, únicamente el de la maestra (TESTADO 1). Especificó que el director realizaba comentarios de connotación sexual hacia las maestras y que veía páginas pornográficas y se las mostraba a sus compañeros.



Por su parte, la testigo 3 señaló que durante los meses de noviembre y diciembre de 2019, el director constantemente le hacía invitaciones a la maestra, y le realizaba comentarios de carácter sexual como “eres una amargada insatisfecha sexualmente”. Mientras que (TESTADO 1) refirió que el director era muy grosero y le realizaba invitaciones a salir constantemente.

10. El 12 de febrero de 2020 se recibieron los escritos signados por Martha Valentín Martínez, supervisora de la zona escolar 117 y de Luis Hernández Castillo, director de la escuela (TESTADO 54), ambos adscritos a la SEJ, a través del cual rindieron sus informes de ley respecto de los actos que la inconforme atribuyó en su contra.

a) Al respecto, Martha Valentín Martínez expuso que el día en que la inconforme acudió a la supervisión para solicitar el permiso que el director le había negado, ella no hizo ningún comentario alusivo a ningún festejo, únicamente le hizo saber que no era la figura correspondiente para otorgárselo y por tanto debía de nueva cuenta acudir con el director. Referente al agravio que (TESTADO 1) sufrió por parte del director, informó que sería el mismo quien presentaría informe a esta Comisión; no obstante, señala que ya no se encuentra laborando en el plantel desde el 20 de diciembre de 2019, así como la inconforme desde el 31 de diciembre de 2019 concluyó su interinato, pues no cumplía con el perfil indicado en el profesiograma autorizado para el ciclo 2019-2020 de la SEP y que por tal motivo (TESTADO 1) se molestó con ella y el director.

Asimismo, sobre los hechos ocurridos el día que acudieron a taller, refiere que ella no solicitó a su auxiliar de supervisión Beatriz Bernal que acudiera a hablar con la inconforme en su nombre, puesto que no es su facultad delegar actividades de investigación a sus subalternos de ninguna índole, además señaló que no es cierto que la citada auxiliar hubiera acudido con (TESTADO 1) para hacerle aclaraciones, pues menciona que en el transcurso de ese día no sostuvo comunicación con la misma ni realizó actos intimidatorios hacia ella, únicamente observó que acudió en compañía de sus hijos.

b) José Luis Hernández Castillo negó haber realizado todas las conductas y actos narrados por la inconforme dentro de la queja, argumentó que en todo momento se dirigió a (TESTADO 1) con respeto en una relación estrictamente profesional, sin realizar ningún acercamiento de índole personal, así como que



nunca le hizo invitación alguna para verse fuera del horario laboral o comentarios hacia su persona y su esposo. Refirió el servidor público que la presentación de la queja por parte de la inconforme se debe a una venganza por no haberle sido concedido un interinato para continuar laborando en el plantel educativo a su cargo, informó que el mismo no puede influir en la convocatoria, concurso escalafonario, ni la valoración de los concursantes, por lo tanto en ningún momento negó otorgarle contrato de trabajo a la inconforme, únicamente la misma concluyó el interinato que estaba cubriendo y no contaba con el derecho a participar en el concurso para adquirir esa plaza, toda vez que no cubría el perfil necesario para ser contratada como maestra de educación primaria de conformidad con el profesiograma autorizado para el ciclo 2019-2020 de la SEP.

Negó además que el día de capacitación los maestros, él, la supervisora o la maestra Beatriz Bernal se hubieran acercado a la inconforme para dialogar o cuestionarle algún asunto, y agregó que en todo momento se ha dirigido con respeto hacia ella estando en presencia de sus hijos. Señaló también que nunca intentó obtener información de (TESTADO 1) respecto de las denuncias o procedimientos iniciados en otras dependencias, solamente tuvo conocimiento que fue citada para declarar y se le informó el día en que se ausentaría el personal requerido. Asimismo, refirió que sobre el trato que ha tenido en general con el personal que labora en el referido plantel, ha mantenido relaciones de cordialidad sin formar vínculos amistosos, menciona que el lenguaje con el que se ha expresado ha sido profesional y las únicas exigencias que ha tenido hacia sus subordinados ha sido en apego a la norma en el desempeño de su labor. De la misma forma expresó que no existen permisos verbales, sino las licencias oficiales a que todo trabajador tiene derecho.

11. El 18 de febrero de 2020 se decretó la apertura del periodo probatorio común a las partes para que aportaran los medios de convicción que consideraran necesarios para acreditar sus dichos; asimismo, informó que se corrió traslado a la parte inconforme de los informes de ley rendidos, para que se impusieran de su contenido y manifestaran de ser su deseo, lo que a su interés conviniera.

12. El 19 de febrero se recibió copia del oficio C-02-209/651/202, suscrito por el titular del Área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, donde remitió el similar 287/32/2019 firmado por el maestro Saúl Alejandro Pinto Aceves, encargado del despacho de la Dirección de Educación

primaria, mediante el cual informó el cumplimiento de la medida cautelar 279/2019 emitida por esta Comisión, así como para acreditar la misma anexo los oficios 480/2019-2020 y 460/2019-2020 signados por el profesor José Isabel Vidrio Macías, jefe de Sector Educativo 20.

13. El 4 de marzo de 2020 se recibió el escrito signado por la parte inconforme (TESTADO 1), por medio del cual ofreció como medios de convicción los siguientes:

a) Copia simple del acta circunstanciada de incidencias, elaborada por la inconforme, que se envió el 8 de diciembre de 2019 al delegado Alejandro Robles Llanos, que contiene un extracto de lo narrado en su queja.

b) Copia simple de la captura de pantalla del correo electrónico remitido por la inconforme mediante, el cual anexó documentación dirigida al delegado Alejandro Robles Arellano.

c) Copia simple de la captura de pantalla relativa a una conversación mediante la aplicación *WhatsApp*, que tuvo la inconforme con el delegado Alejandro Robles Arellano los días 4, 5, 8, 9 y 11 de diciembre de 2019. Se trata del diálogo que sostienen por el trato proporcionado a la inconforme por las autoridades señaladas en la queja, donde el delegado le pidió a (TESTADO 1) que hablara con ellos para solucionar el asunto de su interinato; sin embargo, la inconforme se negó a hacerlo y señaló que por su petición estaba sufriendo victimización secundaria, por tal motivo la conversación concluye con molestia de ambas partes.

d) Copia simple de la captura de pantalla relativa a una conversación mediante la aplicación *WhatsApp*, que tuvo la inconforme con el maestro José Luis Hernández Castillo, los días 11 de octubre; 27, 28 y 29 de noviembre; 2 y 3, de diciembre de 2019. Del contenido se advierten conversaciones acerca del estado de salud de los hijos de la inconforme, quien solicitó el permiso del director para ausentarse en el trabajo.

e) Copia simple de 4 fotografías. Señaló la inconforme que fueron tomadas sin su consentimiento, en estas se observa a ella en compañía del director, así como de otros compañeros de trabajo, además de alumnos de esta, en el transcurso de diferentes eventos.

f) Copia simple del oficio de presentación, donde informa que (TESTADO 1) se había presentado el 16 de febrero de 2019 al centro de trabajo de la escuela primaria (TESTADO 54).

g) Copia simple de 2 formatos únicos de personal firmados por (TESTADO 1).

h) Copia simple del dictamen del 16 de enero de 2019 suscrito por los servidores públicos involucrados, en el que se asentó que (TESTADO 1) cubriría la vacante generada por el permiso de comisión sindical de (TESTADO 1), por el periodo del día en que se suscribió al 31 de diciembre de 2019.

i) Copia de la constancia de asistencia expedida por el médico familiar del Instituto Mexicano de Seguro Social, donde se diagnosticó a su hijo un esguince en el pie izquierdo.

j) Copia simple de la nota de egreso relativa a su hija, quien estuvo hospitalizada el 11 de noviembre de 2019 por un piquete de alacrán.

k) Copia simple de la convocatoria de la SEJ 2020-202, donde se emitieron los perfiles que son aptos para el trabajo en los niveles de servicio.

l) Copia simple del certificado de la inconforme correspondientes al plan de estudios de la maestría en Ciencias de la Educación, opción terminal de pedagogía.

m) Memoria USB que contiene cuatro grabaciones de audio:

i. La primera consiste en una conversación sostenida entre el director del plantel con docentes, donde les pide que no declaren en su contra ni a su favor, además refiere diversos de sus esfuerzos para el mejoramiento de la institución, así como señalamientos de la deficiencia; asimismo, el directivo solicita que acudan a él si existieran diferencias con el mismo u otras problemáticas. Se puede advertir que la conversación es coincidente con un extracto de los hechos narrados en la inconformidad.

ii. El segundo de los audios se escucha a una mujer, al parecer madre de familia de una alumna de la escuela primaria, quien hace diversas manifestaciones



sobre el director, señaló que el mismo le realizó insinuaciones, el mismo le pedía que acudiera a apoyarlo cuando insistían las maestras y finalmente, refiere diversas situaciones de conflicto con el director o demás docentes, que no están íntimamente relacionados con la queja, únicamente refiere que el director proporcionaba un mal trato a los educativos.

iii. El tercer audio se trata de una conversación de diversos docentes con quien parece ser la supervisora Martha Valentín Martínez, quienes le exponen la problemática que ha surgido en el plantel desde que el director se encuentra ausente de su cargo y le solicitaron que atendiera diversas peticiones para continuar realizando su trabajo cubriendo las deficiencias que al momento se presentaban en la escuela. Finalmente, la supervisora ofreció soluciones a varios de los inconvenientes planteados, además respecto a la inconforme informó que no le fue renovado su interinato, toda vez que no cumplía con el perfil requerido.

iv. El último audio se trata de una conversación llevada a cabo entre la misma persona que se escuchó en el segundo audio, con el director de la escuela primaria, quien se escucha molesto por alguna situación vivida con sus hijos; se advirtió que dentro del mismo existió exaltación por ambas de las personas que se encontraban discutiendo, no obstante que durante la conversación hablan de una maestra, en ningún momento se menciona su nombre ni tampoco se puede apreciar si se trata de la inconforme. Asimismo, el director le sugirió a la mujer que presentara sus diferencias por medio de un escrito.

n) Prueba testimonial consistente en la declaración de (TESTADO 1), (TESTADO 1), (TESTADO 1), (TESTADO 1), (TESTADO 1), (TESTADO 1) y la hija de la inconforme (TESTADO 1).

14. El 25 de mayo de 2019 se recibió el oficio C-02/690/651/2020, signado por el referido funcionario, mediante el cual remitió el similar 0546/345/2020, firmado por la directora de Psicopedagogía de la SEJ, en el que informó que, de acuerdo a las políticas de su institución ante la imposibilidad de lograr el contacto con la beneficiaria del servicio por la atención psicológica, así como la negativa de acudir a sus instalaciones, se suspende la atención y se da por concluido el caso.



15. El 23 de junio de 2020 se informaron los datos para la localización de la inconforme (TESTADO 1) al titular del Área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, y se le remitió copia de la queja en la que se advierten los antecedentes del caso, para que diera cumplimiento a la medida cautelar dictada por esta Comisión.

16. El 17 de julio de 2020 se recibió copia del oficio C-02/1061/651/2020, signado por el titular del área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, mediante el cual notificó a la directora de Psicopedagogía lo referente a la medida cautelar dictada por esta Comisión a efecto de que diera cumplimiento.

17. El 3 de septiembre de 2020, mediante acuerdo se fijó el 22 de septiembre de 2020, para el desahogo de las testimoniales ofrecidas como pruebas por la parte inconforme.

18. El 17 de septiembre de 2020 se solicitó el auxilio y colaboración al fiscal especial de Derechos Humanos para que remitiera copia certificada de las constancias que integran la carpeta de investigación (TESTADO 75), así como del titular del OIC, a efecto de que expidiera copia certificada de las actuaciones que integra el procedimiento administrativo que se integró con la queja interpuesta por (TESTADO 1).

19. El 22 de septiembre de 2020 se recibió el escrito signado por José Luis Hernández Castillo, director de la Escuela Primaria Federal (TESTADO 54), donde se solicitó prórroga para el ofrecimiento de pruebas, ya que las condiciones laborales no se lo permitían. En ese sentido, se le solicitó por segunda ocasión que si contaba con medios de prueba que ayudaran a robustecer sus dichos, los ofreciera a la brevedad a esta Comisión.

20. El 22 de septiembre de 2020 se desahogaron las testimoniales ofertadas como medio de convicción por la parte inconforme:

a) La testigo 4 narró que conoce a la inconforme por haber sido su compañera de trabajo, quien además refirió que sí observó en diversas ocasiones que cuando el director del plantel donde laboraban al acercarse a saludar a su compañera lo hacía de beso en la mejilla, acercándose de más a su boca y ocasionándole molestia, que el mismo siempre realizaba comentarios sobre su

esoso haciendo referencia a que le molestaba su presencia o era su competencia. Refirió además sobre las quejas presentadas al OIC de la SEJ que posterior al citatorio que presentó el abogado de dicha dependencia para que declararan varias maestras, se enteró que el director estuvo presionándolas para que le informaran el asunto.

Finalmente señaló que el funcionario era muy grosero con el personal, ya que siempre los insultaba y mencionaba que los que estaban en carácter de interinos no tenían ningún derecho. Asimismo, acerca de la supervisora de zona relató que después de las quejas presentadas al OIC ella buscaba cualquier motivo para molestar al personal que laboraba en la institución.

b) La testigo 5 manifestó que conoce a ambas partes ya que laboraban en la escuela donde desempeña su trabajo, que sobre los hechos de la queja le consta que el director delegaba sus responsabilidades a la inconforme y se aprovechaba de su trabajo, así como que la saludaba con acercamientos excesivos y realizaba comentarios acerca de su pareja o invitándola a salir en las reuniones de trabajo. Asimismo, la testigo declaró sobre las fotos aportadas como prueba por la inconforme, que el director las tomaba sin el consentimiento de ella o en el caso de las demás maestras también lo hacía.

c) La testigo 6 dijo que era su deseo ratificar lo declarado en la investigación de campo, además que el servidor público involucrado retuvo los cheques de la inconforme, y se pronuncia en el mismo sentido de lo narrado por las testigos anteriores.

d) El testigo 2 señaló, además de ratificar lo narrado en la investigación de campo, que existió hostigamiento por parte del director de la primaria a la inconforme, toda vez que en reiteradas ocasiones la citaba a Dirección para cuestionarle por las quejas interpuestas en el OIC, que le consta que el funcionario retenía los cheques de (TESTADO 1), pues en una ocasión le escuchó decirle que se había traspapelado. Además, informó que después de las quejas y denuncias interpuestas en distintas dependencias la supervisora involucrada comenzó a hostigar a los docentes.

e) La testigo 7, quien es hija menor de edad de la inconforme, declaró que el día en que su mamá acudió a capacitación iba en su compañía y presencié que la maestra Betty se acercó a hablar con ella acerca de una declaración que realizó



en la SEJ y esta le comentó que no sabía al alacrán que se había echado encima, refiriéndose al director de la primaria, pues en palabras de la maestra dijo era una persona peligrosa, después se acercaron a la supervisora, quien le mencionó que si no le decía lo que declaró no le firmaría su interinato; asimismo, señaló que el director también estuvo acudiendo en cuatro ocasiones con su mamá para cuestionarle por el mismo asunto. Finalmente, comentó (TESTADO 1) que en algunas ocasiones acompañó a su madre a su centro de trabajo, donde pudo advertir que el director se dirigía de manera inapropiada tanto verbal como física hacia su mamá.

21. El 1 de octubre de 2019, personal jurídico de esta Comisión compareció a las instalaciones del Centro de Justicia para la Mujer a efecto de consultar el dictamen de estrés postraumático practicado a la inconforme que obra en la carpeta de investigación (TESTADO 75), el mismo fue practicado por Verónica Concepción Cervantes Hernández, perita del IJCF, en el cual se apreció lo siguiente:

[...]

Sí presenta afectación en su estado psicológico y emocional a consecuencia de los hechos denunciados el día 12 de diciembre de 2019, si reúne características de víctima, por los hechos que manifiesta causándole un deterioro que le altera y limita el desempeño, desarrollo y curso de sus conductas, actividades y hábitos cotidianos de forma directa por los presentes narrados y que fueron cometidos en su agravio.

No presenta sintomatología de estrés postraumático

La ofendida presenta miedo y zozobra.

Por todo lo anterior se recomienda que reciba atención de tipo psicológica con orientación sexual de parte de algún especialista en el campo, por lo menos durante tres meses, como parte del proceso de rehabilitación, reelaboración y readaptación por semana; esto con un costo promedio a la zona metropolitana de \$500.00 (quinientos pesos m.n. 00/100) por sesión. Siendo un total de 13 sesiones, haciendo un costo total promedio \$6,500 (seis mil quinientos pesos m/n 00/100).

22. El 7 de octubre de 2020 se desahogó la testimonial a cargo de una mujer, quien manifestó estar enterada de los hechos ya que ella laboró en la misma escuela primaria que los involucrados y mencionó que en una ocasión, al realizar cambio de aulas con la inconforme, mientras dialogaban se hizo presente el director de quien escuchó hacerle comentario a su compañera



referente a sus pechos, también informó que el mismo se acercaba mucho a (TESTADO 1) durante los recesos y le delegaba labores que no le correspondían.

23. El 8 de octubre de 2020 se recibió el escrito signado por José Luis Hernández Castillo, a través del cual informó que por cuestiones de perfil profesional con el que la aquí inconforme no cuenta, no fue posible que se le siguiera contratando por parte de la SEJ y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), además ofreció las siguientes pruebas:

- a) Documental consistente en el informe que pidió solicitara esta institución a los integrantes de la H. Comisión Mixta Interna de la Zona Escolar 117, donde informen la asignación por concurso escalafonario de la vacante generada por la maestra (TESTADO 1), así como el profesiograma para el ciclo escolar 2019-2020 de la SEJ, para determinar el perfil profesional de las personas a contratar.
- b) Documental relativo al oficio 02259 [sic], de fecha 15 de febrero en el que representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación sección 16, realizaron propuesta de cubrir interinato a la quejosa (TESTADO 1), con efectos del 16 de febrero de 2019, concluyendo el 31 de diciembre de 2019.
- c) Documental consistente en el boletín escalafonario, realizado el 12 de diciembre de 2019 donde se abre la convocatoria para concursar en cubrir el interinato generado por la maestra (TESTADO 1).
- d) Documental relativo al oficio 790557 del 20 de enero de 2020, donde se designa como maestra interina a (TESTADO 1).
- e) Documental consistente en el título profesional, expedido por la escuela Normal de Especialidades, acreditando a la aquí inconforme (TESTADO 1), como licenciada en Educación Especial en el Área de Atención Visual.
- f) Documental relativo a las capturas de pantalla de mensajes recibidos por la aplicación *WhatsApp*, que sostuvo el director de la primaria en mención con la inconforme. Del contenido se advierte conversaciones relativas a las solicitudes de permiso por inasistencias de la inconforme a prestar su labor por motivos de diversos.
- g) Testimoniales de las cuales solicitó que se fijara hora y fecha para el desahogo de las mismas, a cargo de la maestra Beatriz Bernal Durán, asesora Técnico Pedagógico, de la supervisión escolar zona 177, el maestro Alejandro Robles Llanos, secretario general del Comité Delegacional DI 150, de la sección 16 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (S.N.T.E.), Itzel Margarita Cisneros, presidenta del Consejo Escolar de Participación Social de la Escuela Primaria (TESTADO 54) y



Juan Pablo Velasco Rodríguez, asistente de Servicios al Plantel en la Escuela Primaria (TESTADO 54).

h) Siete fotografías donde aparece la inconforme (TESTADO 1) en compañía del director de la escuela primaria en mención, en el desarrollo de distintos eventos escolares.

i) La transcripción de mensajes de la aplicación de *WhatsApp* sostenidos desde el 31 de enero al 4 de diciembre de 2019 entre el director y la inconforme, con los cuales pretendía demostrar la buena relación y respeto brindado a la misma, no obstante, que de su contenido se advirtió que mantenían una comunicación de compañerismo para tratar temas laborales, el 1 de marzo de ese año el director envió un mensaje en el que le cuestiona a (TESTADO 1) por sus planes para el día siguiente siendo este un día de descanso para sus labores, así como el que envió el 18 de marzo que a la letra dice “feliz lunes mi preciosa”. No se omite mencionar que en la conversación existen diversos archivos multimedia de los cuales esta comisión no tiene conocimiento del contenido.

j) Presunción legal y humana.

24. El 13 de octubre de 2020 se desahogaron las testimoniales ofertadas como medio de convicción por la autoridad responsable:

a) El testigo 8 declaró conocer a las partes, toda vez que laboró como auxiliar en el lugar donde sucedieron los hechos, resaltó diversas faltas cometidas por la inconforme hacia el director, pues dejaba hablando solo al funcionario, tenía inasistencias, ingresaba tarde a realizar su labor y acudían sus familiares por periodos prolongados. Comentó además que la inconforme exigía al director y supervisora que le asignaran la plaza que quedaría vacante a concluir su interinato, del cual ya estaba enterada que únicamente sería por un ciclo; sin embargo, el testigo refirió tener conocimiento de que ese cargo se ganaba por medio de concurso y que ella no contaba con el perfil. Al respecto del trato brindado por parte del director mencionó que era atento y respetuoso con la inconforme.

b) El testigo 9 señaló conocer a ambas partes, toda vez que se desempeña como delegado sindical de la secretaría D1, 240 perteneciente a la sección 16 y funge como autoridad sindical de la Comisión Mixta donde la supervisora forma parte oficial. Narró entre otras cosas que el 6 de diciembre de 2019 recibió una llamada del director, donde realizó diversas acusaciones en contra de la inconforme, por tal motivo devolvió llamada a la misma para escuchar su versión, a quien solicitó un acta circunstanciada de incidencia, toda vez que la

misma mencionó cosas fuertes en contra del director, así como que le querían quitar ambos funcionarios su interinato, por lo cual el declarante le informó que no era así, sino que tenía vigencia hasta el 31 de diciembre y ella no cubría con el perfil. En días siguientes el testigo entregó a la supervisora el acta circunstanciada remitida por la inconforme y se reunió con la misma, así como con el director para tratar el asunto de su interinato; al concluir llamó a (TESTADO 1) para comentarle que tuviera calma y se acercara a hablar con el director, que en relación con su interinato todo iba su favor siempre y cuando la sección 16 lo autorizara. Al siguiente día la inconforme le devolvió la llamada con molestia reclamándole por entregar el acta circunstanciada a la supervisora sin su autorización, refirió el testigo que la misma le gritó, lo amenazó y colgó la llamada; sin embargo, vía *WhatsApp* continuó haciéndole acusaciones en su contra, por lo que solicitó al director de la escuela que redactara un informe de la maestra (TESTADO 1), el cual entregó a la región centro 1 Guadalajara poniente.

Finalmente, el testigo aportó diversas documentales para robustecer su declaración, consistentes en:

- i. Correo y acta circunstanciada de incidencias remitido por la inconforme.
- ii. Ocho impresiones fotográficas de las capturas de pantalla por la conversación sostenida con la parte inconforme los días 8, 9 y 11 de diciembre de 2019.
- iii. Inconformidad presentada por la autoridad responsable el 13 de enero de 2020, a la Comisión Mixta Interna de la Zona Escolar 1777 Primarias Federal, por el desempeño laboral de la inconforme, en el cual señaló su falta de perfil profesional para desempeñar el interinato, falta de dominio de los contenidos de educación primaria, entrega de planeaciones a destiempo, falta de manejo de disciplina en el grupo asignado, ausencia de sus labores por reuniones de consejo técnico, retardos por la lejanía de su domicilio, inasistencias por motivos personales relacionadas con la salud de sus familiares, pedir dinero prestado al suscrito, exigencia de recibir un trato preferencial al ser directora y frecuentes reclamos para recibir su cheque fuera de horario laboral.
- iv. Acta de desahogo de boletín-convocatoria del 17 de diciembre de 2019, en que se reunieron la supervisora de la zona escolar 117, el secretario general de la delegación D-1-240 y trabajadores de educación de la referida zona para

desahogar el concurso en el que se emitió el resolutivo a favor de (TESTADO 1).

v. Reporte de maestra (TESTADO 1) suscrito por el testigo, donde informó los hechos narrados en su declaración, a la coordinadora de la región centro 1 Guadalajara poniente de la sección 16 del SNTE.

vi. La testigo 10 declaró que laboraba en la escuela (TESTADO 54), ayudando al director en las necesidades que hacían falta, por lo que advirtió que varios docentes se molestaban de su presencia y a principio de año, sin recordar fecha exacta, observó a la inconforme molesta con el director, pues por palabras de él se enteró que había concluido su licencia para laborar en esa institución. Asimismo, la testigo comentó que los maestros de la escuela estaban inconformes con la llegada del director al plantel, no obstante que ella siempre observó y recibió un trato respetuoso del mismo.

25. El 15 de octubre de 2020 se solicitó la colaboración del titular del OIC de la SEJ para que remitiera copia certificada de las actuaciones que integran el procedimiento administrativo iniciado por la queja de la inconforme. Así como del secretario de Educación Jalisco para que proporcionara lo siguiente:

a) Remitiera el informe del profesiograma para el ciclo 2019-2020 de la SEJ para la determinación del perfil profesional de las personas a contratar en educación primaria.

b) Requiera a los integrantes de la Comisión Mixta Interna de la zona escolar 177 para que rindan un informe en el que se pronunciaran acerca del trámite que se realizó para la asignación de la vacante generada por la maestra (TESTADO 1), motivo por el que dicho espacio ya no fue asignado a la inconforme.

26. El 23 de octubre de 2020 se recibió el oficio FE/FEDH/DVSDH/7193/2020 suscrito la directora del Centro de Vinculación y Seguimiento a la Defensa de los Derechos Humanos, al cual adjuntó el diverso (TESTADO 75) firmado por la agente del Ministerio Público encargada de la integración de la carpeta de investigación (TESTADO 75), quien a su vez remitió copias autenticadas de la totalidad de actuaciones que integran la misma, de la que se surten las siguientes actuaciones relevantes:



a) Acta de denuncia del 12 de diciembre de 2019 recabada a (TESTADO 1) en contra de José Luis Hernández Castillo, donde entre otras cosas manifestó haber recibido comentarios con insinuaciones sexuales, miradas lascivas a sus pechos, tocamientos en su espalda y cintura por encima de la ropa, así como toma de fotografías sin su consentimiento.

b) Herramienta de detección e instrumentos de evaluación de la peligrosidad de la violencia en la que el agente del Ministerio Público hizo constar que una vez analizados los indicadores realizados a la víctima, se advirtió que la usuaria vivió violencia extrema aunado a su narración de hechos, por lo cual se procedió a verificar sus condiciones generales para imponer las medidas de protección.

c) Imposición de medidas de protección a favor de (TESTADO 1), consistentes en la prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima u ofendido o a personas relacionados con ellos; vigilancia en el domicilio de la víctima u ofendido; protección policial de la víctima u ofendido, así como el auxilio inmediato por integrantes de instituciones policiales al domicilio en donde se localice o se encuentre la víctima u ofendido en el momento de solicitarlo.

d) Acuse de la notificación realizada a José Luis Hernández Castillo el 24 de enero de 2020, referente a las medidas de protección interpuestas a la inconforme.

e) Oficio 2054/10^a/2019 suscrito por Julia del Carmen Flores, titular de la autoridad investigadora del OIC de la SEJ, mediante el cual informó al agente ministerial que se giraron los oficios al encargado de despacho de la Dirección de Educación General de Educación Primaria y al director general de personal para que realizaran de manera conjunta las acciones tendentes a garantizar la aplicación y cumplimiento de las medidas de protección a la docente (TESTADO 1).

f) Oficio 1645/10/2019, al cual se anexaron las constancias que acreditan las acciones tomadas para el cumplimiento de las medidas de protección, que remitió la titular del OIC de la SEJ al agente ministerial, en las cuales se advierten las instrucciones giradas a efecto de que la autoridad responsable, José Luis Hernández Castillo, debiera descargar su jornada laboral en las instalaciones que guarda la Jefatura del Sector Educativo No. 20 federal a partir



del 20 de diciembre de 2019 y hasta que le sea notificado alguna otra disposición.

g) Declaración del testigo (TESTADO 1), quien es la pareja sentimental de la víctima y respecto a los hechos señaló que en diversas ocasiones su pareja le mencionó que el director de la escuela primaria en la cual laboraba le hacía comentarios y realizaba miradas lascivas a su cuerpo que le causaban incomodidad.

h) Declaración de la testigo (TESTADO 1), que respecto al director de la escuela (TESTADO 54) refirió que es una persona muy agresiva, bastante explosiva, se enoja muy rápido y tiene poca tolerancia, así como que es irrespetuoso únicamente con las maestras. Asimismo, respecto a los hechos coincide en su declaración realizada ante esta institución, escrita en el punto 25 de este apartado.

i) Declaración realizada por la inconforme el 18 de febrero de 2020, donde señaló que las fechas colocadas en su denuncia son erróneas, por tanto, informó cuáles fueron las fechas exactas en que sucedieron los hechos. Además, aportó tres copias simples consistentes en el oficio de presentación de esta al centro de trabajo que tenía bajo su cargo José Luis Hernández Castillo y dos formatos únicos de personal; con los cuales acreditó la subordinación laboral que existía con el denunciado.

j) Declaración del testigo 2, quien hizo saber a la autoridad ministerial que él conoce a ambas partes porque eran sus compañeros de trabajo y que el director de la escuela primaria miraba por periodos prolongados el cuerpo de su compañera (TESTADO 1), la saludaba con beso en la mejilla aun cuando no era el deseo de la misma y realizaba comentarios acerca de su aspecto físico o las prendas que vestía.

k) Registro elaborado el 14 de abril de 2020, con motivo de la llamada telefónica entablada por la agente del Ministerio Público Lizette Alejandra Quirarte Escalante y la inconforme, en la cual (TESTADO 1) le informó que ya no había sido molestada por su agresor, así como que el 20 de abril de 2019 se le realizaría un dictamen psicológico.



l) Registro de inspección del lugar de los hechos y oficio suscrito por la policía investigadora Martha Evangelina [sic] por medio del cual informó al agente ministerial que en el lugar de los hechos después de timbrar en repetidas ocasiones nadie atendió, por lo que se entrevistó a un vecino, quien señaló que desde el 20 de abril de 2020 hubo actividad en dicho lugar.

m) Dictamen de estrés postraumático practicado a la inconforme por la licenciada en psicología Verónica Concepción Cervantes Hernández, del IJCF, descrito en el punto 24 de este apartado.

n) Incidente de suspensión derivado del juicio de amparo (TESTADO 75) promovido por José Luis Hernández Castillo ante el Juzgado Tercero de Distrito de Amparo en Materia Penal en el Estado de Jalisco, donde se acordó negar la suspensión provisional solicitada porque respecto al acto reclamado consistente en la promulgación y publicación de la Ley de Atención a víctimas del Estado de Jalisco, es un acto consumado. Así también respecto a la medida de protección interpuesta por la autoridad correspondiente toda vez que de conformidad con el artículo 128 de la Ley de Amparo, donde se señala que no serán objeto de suspensión órdenes o medidas de protección dictadas por alguna autoridad administrativa o judicial para salvaguardar la seguridad o integridad de una persona.

ñ) Demanda promovida por José Luis Hernández Castillo, por medio de la cual solicitó el amparo y protección de la justicia federal por la promulgación, publicación e inconstitucionalidad de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, así como la medida de protección dictada a favor de (TESTADO 1) derivado de la denuncia penal interpuesta por la misma en su contra y motivo por el cual, las autoridades de la SEJ determinaron separarlo de su cargo.

o) Acuerdo dictado en el Juzgado Tercero de Distrito de Amparo en Materia Penal en el Estado de Jalisco dentro del juicio de amparo (TESTADO 75), por medio del cual se admitió la demanda presentada por José Luis Hernández Castillo.

27. El 6 de noviembre de 2020 se recibió el escrito suscrito por la asesora técnica pedagógica Beatriz Bernal Durán, adscrita a la Supervisión de la Zona Escolar 177, de la Dirección de Educación Primaria de la SEJ; mediante el cual rindió su testimonio respecto a los hechos materia de la queja. En el mismo mencionó que conoce a la inconforme y al servidor público involucrado, toda



vez que laboraban en el mismo centro de trabajo, e informó que la maestra (TESTADO 1) cubría un interinato de temporalidad limitada que concluyó el 31 de diciembre de 2019 y que el mismo ya no le fue renovado por la realización del concurso escalafonario, donde se otorgó el puesto que ella cubría a otra maestra, ya que la inconforme no cumplía con el perfil requerido por la SEJ para desempeñar el puesto de maestra de educación primaria.

Añadió que la inconforme se molestó con el director de la escuela primaria, ya que tenía la visión de que el servidor público pudiera haber influido para que ella continuara cubriendo el interinato. Asimismo, la testigo declaró que la relación entre el director y la inconforme siempre ha sido un trato normal y ordinario, por lo cual considera que no existen elementos para suponer otro tipo de situaciones. Finalmente, informó que tiene conocimiento de las denuncias y quejas iniciadas en contra del citado servidor público, motivo por los cuales se le separó de su cargo y como consecuencia de ello se ha presentado una serie de problemáticas en la escuela relacionadas con presuntos hechos delictivos.

28. El 9 de noviembre de 2020 se elaboró constancia de la llamada telefónica del servidor público involucrado, quien informó a personal de esta Comisión que la carpeta de investigación que se inició por la denuncia de la inconforme se archivó, que sus quejas y denuncias son infundadas y que le parece injusto que la SEJ lo haya separado de su cargo sólo por ser estricto. A lo que se le dijo que esta Comisión recabaría las copias de constancias que obraran en actuaciones de la citada carpeta.

29. El 11 de noviembre de 2020, personal jurídico de esta Comisión elaboró el acta de la llamada telefónica realizada con la agente ministerial encargada de la carpeta de investigación (TESTADO 75), a efecto de conocer el estado procesal que guarda la misma, la licenciada María Guadalupe Barrera Frías informó que se encuentran en espera de la notificación de la fecha para el desahogo de la audiencia inicial.

30. El 25 de noviembre de 2020 se recibió el oficio 940/10^a/2020, de la titular del OIC, mediante el cual informó que en dicha área obran cinco procedimientos en contra de la autoridad señalada como responsable, bajo los números de expedientes 157/INV/2019, 247/INV/2020, (TESTADO 75), 087/INV/2020 y 095/INV/2020. Asimismo, remitió copia certificada del expediente

(TESTADO 72) que se integró con la denuncia interpuesta por (TESTADO 1) en contra de José Luis Hernández Castillo:

a) Escrito de inconformidad interpuesto por la maestra (TESTADO 1) en el que denuncia la violencia sexual y laboral de la que fue víctima por parte de José Luis Hernández Castillo, por actos de hostigamiento sexual y acoso laboral. La citada denuncia no se transcribe en virtud de haber sido presentada bajo los mismos términos que la queja de esta Comisión.

b) Por acuerdo del 16 de diciembre de 2020, la titular del OIT de la SEJ ordenó el que la denuncia de (TESTADO 1) se turnara a la autoridad investigadora para que realizara las diligencias necesarias para determinar las faltas administrativas.

c) Por acuerdo del 17 de diciembre de 2020, la titular de la autoridad investigadora del OIC ordenó el inicio de la investigación de presunta responsabilidad de faltas administrativas. Asimismo, se ordenó dar vista del expediente a la Contraloría del Estado y a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, a efecto de que tuvieran conocimiento de los hechos y se otorgara el seguimiento correspondiente.

d) El 15 de diciembre de 2019, el licenciado José Luis Sánchez Gallo Lagos, agente del Ministerio Público adscrito a la Agencia de la Unidad Investigadora, mediante oficio INDEM/DCM/AG.3/72337/2018 le informó al secretario de Educación que con motivo de la denuncia presentada por (TESTADO 1) en contra de José Luis Hernández Castillo, se dictaron medidas de protección a su favor, por lo que solicitó que se ordenara lo conducente para que con la mayor prontitud posible se llevaran a cabo las acciones pertinentes a garantizar la aplicación y cumplimiento de las mismas.

e) Por acuerdo del 18 de diciembre de 2019 se ordenó que se girara oficio al encargado del despacho de la Dirección General de Educación Primaria y al director general del Personal, a efecto de que en el ejercicio de sus atribuciones y obligaciones ordenara todas las acciones tendentes a evitar o suspender de manera inmediata cualquier firma de trato, acción y omisión que pudiera estar vulnerando los derechos humanos de la servidora pública, además de la protección como víctima u ofendida que establece dentro de la carpeta de investigación abierta en la Fiscalía.



f) El 20 de diciembre de 2019 mediante el oficio 2058/32/2019, el encargado del Despacho de la Dirección de Educación Primaria, giró el oficio a la titular de la Autoridad Investigadora del OIC de la SEJ, en el que informó que la jornada del servidor público José Luis Hernández Castillo será descargada en las instalaciones de la jefatura del sector 20 federal.

g) El 20 de mayo de 2020, mediante oficio SISEMH/PGSM/SSAMVLV/US/036/2020, la Secretaría Técnica de la Unidad de Seguimiento de los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral en la Administración Pública Estatal de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, la titular de la Unidad Investigadora del OIC de la SEJ le solicitó enviar copias legibles de la investigación (TESTADO 75).

II. EVIDENCIAS

De los antecedentes y hechos descritos en el apartado anterior resultan las siguientes evidencias:

- En febrero de 2019, la maestra (TESTADO 1) ingresó a laborar como docente en la escuela (TESTADO 54), para cubrir un interinato.
- En la misma institución donde laboró la peticionaria también trabajaba José Luis Hernández Castillo, quien al momento de los hechos se desempeñaba como director de la escuela primaria.
- El 22 de noviembre de 2019 se le realizaron citatorios a tres docentes para que acudieran a declarar ante el OIT de la SEJ respecto a los hechos de los cuales la inconforme no tenía conocimiento en ese momento.
- El director de la escuela primaria hostigó a la inconforme para que la misma le proporcionara información respecto a las indagatorias que estaba realizando el OIC.
- El 31 de diciembre de 2019 concluyó el interinato de (TESTADO 1), el cual no le fue renovado, ya que el puesto se asignó a otra maestra mediante concurso escalafonario, en el que no fue partícipe bajo el argumento de no contar con un perfil de maestra en educación primaria.

- La inconforme sufrió violencia sexual y laboral por parte del director, en su modalidad laboral, quien además le proporcionó un trato desigual de los demás docentes por ser interina.

Lo anterior se acreditó plenamente con las siguientes pruebas:

1. Instrumental de actuaciones consistente en todas las constancias que integran el expediente, así como la queja presentada por (TESTADO 1), en contra del director de la escuela primaria (TESTADO 54) y la supervisora escolar de la zona 177 (punto 1 de Antecedentes y hechos).
2. Instrumental de actuaciones consistente en la investigación de campo realizada en el lugar de los hechos por personal jurídico de esta institución (punto 9 de Antecedentes y hechos).
3. Documental consistente en los informes de ley rendidos por los servidores públicos a quienes se les imputaron los hechos (punto 10 de Antecedentes y hechos).
4. Documental que consiste en el escrito suscrito por la inconforme, donde ofreció diversos medios de convicción (punto 13 de Antecedentes y hechos).
5. Testimoniales consistentes en las declaraciones de los testigos 2, 4, 5, 6 y 7 (punto 20 de Antecedentes y hechos).
6. Instrumental de actuaciones que consiste en la inspección realizada por personal jurídico de esta Comisión de la carpeta de investigación (TESTADO 75) en el Centro de Justicia para la Mujer (punto 21 de Antecedentes y hechos).
7. Testimonial consistente en la declaración de una mujer (punto 22 de Antecedentes y hechos).
8. Documental consistente en el escrito de José Luis Hernández Castillo, por medio del cual anexó diversos medios de convicción (punto 23 de Antecedentes y hechos).
9. Testimoniales consistentes en las declaraciones de los testigos (punto 24 de Antecedentes y hechos).



10. Documental consistente en copia certificada de la carpeta de investigación (TESTADO 75), iniciada con motivo de la denuncia de la inconforme por hechos relacionados con la queja (punto 26 de Antecedentes y hechos).

11. Documental que consiste en el escrito signado por la asesora técnico-pedagógica Beatriz Bernal Duran, adscrita a las Supervisión de la Zona Escolar 177, de la Dirección de Educación Primaria de la SEJ; mediante el cual rindió su testimonio (punto 27 de Antecedentes y hechos).

III. FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

3.1. Análisis de pruebas y observaciones

La CEDH tiene como finalidad esencial la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos, así como velar que se repare integralmente el daño a las personas que han sido víctimas de violaciones de estos derechos humanos, según lo establecen los artículos 1º y 102, apartado B, de la CPEUM, y lo tutelan los artículos 1º, 2º, 3º 4º, fracción I; así como 7º y 8º, de la Ley de la CEDHJ. Conforme a ello, se examinan los hechos violatorios de derechos humanos reclamados en el expediente 10630/2019/II, relativo a los acontecimientos descritos en el acta de queja que presentó (TESTADO 1), en contra de José Luis Hernández, director de la escuela primaria federal (TESTADO 54), y de la supervisora Martha Valentín, de la zona 177, ambos de la SEJ, por considerar que con sus acciones y omisiones violaron sus derechos humanos.

En esta resolución, el estudio de los hechos, la valoración de las pruebas y la argumentación, se analizará con perspectiva de género, la cual implica, según la antropóloga Martha Lamas, “reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otras son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual”.⁸ Afirma que, a partir de esa diferenciación, entendida como algo necesario o sustantivo que trazará su destino, es que las sociedades estructuran la vida y cultura.

⁸ Lamas, Martha, La Perspectiva de Género, 1996, Recuperada el 20 de marzo de 2020, en www.ses.unam.mx



Por lo tanto, en dicho análisis, se tendrá en cuenta la tesis de jurisprudencia 1ª./J. 22/2016 (10ª.), y lo establecido en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN,⁹ así como otras metodologías teóricas que existen en los diversos estudios de género, con la finalidad de evidenciar las desigualdades reales o formales de las partes, así como las asimetrías de poder o la subordinación de una parte sobre la otra, que nos arroje la violación a derechos humanos.

De la descripción de la queja y las investigaciones practicadas por este organismo se deduce que los actos reclamados por (TESTADO 1), en contra del director José Luis Hernández Castillo, consistieron en la violencia de género que le ejerció en su tipo sexual y psicológica, en el ámbito laboral, a través de conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral, cuando se desempeñó como maestra interina de la escuela (TESTADO 54); además, la falta de autorización para ausentarse del centro escolar por parte de la supervisora Martha Valentín Martínez, así como la presión por parte de esta para que se le informara lo que estaba pasando con el director y la falta de apoyo para que se le renovara su interinato.

Luego de las investigaciones practicadas por este organismo se demostró que el director José Luis Hernández Castillo vulneró los derechos humanos de la agraviada (TESTADO 1), a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación, de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en su tipo sexual y psicológica, así como la integridad y seguridad personal, en su vertiente psíquica.

Ahora bien, con el fin de brindar un orden metodológico a la presente Recomendación y a efecto de analizar el caso bajo una perspectiva de género, esta resolución se dividirá en los siguientes apartados: contexto de los hechos y análisis de las situaciones de desventaja; de la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como las respectivas observaciones y argumentos del caso. Además, es menester de este órgano defensor identificar tanto el marco conceptual, como de carácter jurídico relativo al derecho a la legalidad y seguridad jurídica a la igualdad y no discriminación, de las mujeres a una vida libre de violencia, y en específico, en

⁹ Visible en el vínculo: http://archivos.diputados.gob.mx/Comisiones_LXII/Igualdad_Genero/PROTOCOLO.pdf.

su tipo sexual y psicológica, así como la integridad y seguridad personal, en su vertiente psicológica.

3.1.1. Contexto de los hechos y análisis de las situaciones de desventaja.

Previo a entrar al análisis del estudio de los actos reclamados, es preciso señalar que esta CEDHJ, en concordancia con la línea trazada por la CoIDH, ha incorporado el análisis de contexto como una herramienta para la emisión de sus instrumentos. Acorde a la ley y reglamento de esta Comisión, los elementos y pruebas que devienen de la investigación se valorarán en conjunto de conformidad con la lógica, experiencia, la legalidad y la sana crítica con la finalidad de producir convicción respecto de los hechos reclamados como constitutivos de violaciones a los derechos humanos.

Es importante puntualizar que las agresiones contra niñas y mujeres tienen en común un trasfondo de misoginia y violencia de género que está vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y mujeres, para quienes hay un mayor factor de riesgo y vulnerabilidad. La mayoría de los casos de violencia sexual tienen que ver con la violencia familiar y la falta de diligencia de los Estados para proteger a las víctimas, cuya agresión “no sólo tiene su origen en el acto concreto del atacante, sino también en la ineficacia o inacción institucional, donde la falta de procedimientos adecuados, prácticas que no son acordes al respeto de los derechos humanos, garantías procesales, integridad psicofísica, o al respeto a la vida privada y familiar, agravan aún más la situación de violencia padecida por las mujeres”.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en la publicación “Las Mujeres en Jalisco”, afirma que en México, como en todo el mundo, las mujeres son tratadas por el Estado y la sociedad en conjunto, de manera francamente desigual, sobre las bases de una discriminación histórica, adicionado que, según el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, según los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh-2016), en el marco del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, de Inegi, llevada a cabo en

el último trimestre de 2016 en Jalisco, el 74.1 por ciento de las mujeres encuestadas señalan haber sufrido al menos un incidente de violencia a lo largo de su vida; 55.6 por ciento menciona que sufrió violencia emocional; 33.7, agresión económica-patrimonial o discriminación; 37.1, violencia física; y 51.5, en al menos un ámbito, ejercida por diferentes tipos de agresor.

Mientras que la violencia en el trabajo, en relación con las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez, se documentó que 22.1 por ciento ha sufrido discriminación en el trabajo, y 11.2, ha sido víctima de violencia sexual. En la citada encuesta, se determinó: que, en el ámbito laboral, en promedio cada mujer tuvo tres agresores en el último año, donde 35.2 por ciento, fue agredida por un compañero de trabajo; 19.3 por ciento, por el jefe o la jefa; y 10.2 por ciento, por el supervisor, capataz o coordinador.

Asimismo, resulta importante señalar que la violencia que se ejerció bajo dicho ámbito ocurrió principalmente en las instalaciones de trabajo, es decir 79.1 por ciento. Además, que el tipo de violencia a la que estuvieron sometidas fue el 47.9 por ciento sufrió violencia sexual, mientras que el 48.4 por ciento, emocional y físicamente el 3.7 por ciento.

Los datos de la encuesta colocan a Jalisco como el primer lugar en violencia familiar, y el segundo en violencia comunitaria y violencia escolar; de igual forma Jalisco se encuentra según el estudio de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), en sexto lugar de índice de riesgo junto con la Ciudad de México y Michoacán.

Importante es recordar que, en Jalisco, se iniciaron los procesos de investigación y análisis para la probable activación de las alertas de género desde 2015 (bajo la legislación estatal) y 2016 (con la legislación nacional).

Atento al contexto de violencia contra las mujeres que vive Jalisco, se tiene que tomar en cuenta también que el estado de Jalisco cuenta con una Alerta de Violencia de Género en 11 municipios, lo que generó un informe de investigación, con 12 conclusiones, la cual fue aceptada por el entonces gobernador del estado el 29 de marzo de 2017.

En dicho informe se recuerda la obligación de prevenir las violaciones a los derechos humanos de las mujeres, y en específico, de su derecho a vivir una



vida libre de violencia, la cual se ve reforzada a partir de la obligación prevista en la Convención Belém do Pará, que establece la obligación de actuar con debida diligencia y de adoptar medidas positivas para prevenir violaciones a los derechos humanos de las mujeres, así como asegurarse de que éstos se protejan, respeten, promuevan y ejerzan.

En el análisis que realiza el grupo de trabajo que la propia ley señala, se concluye entre otras once conclusiones e indicadores, entre las cuales resulta de gran utilidad traer a colación:¹⁰

Primera Conclusión. De la información analizada por el grupo de trabajo, se observa que existe un número significativo de delitos cometidos en contra de mujeres reportados por el estado de Jalisco que se encuentran sin consignar, lo que implica deficiencias en las investigaciones, y consecuentemente, genera impunidad y perpetuación de la violencia contra las mujeres...

Por ello, el grupo propuso:

Adoptar todas las medidas que sean necesarias, por parte de las autoridades encargadas de la procuración e impartición de justicia, para garantizar que se investiguen y concluyan, con la debida diligencia, todos los casos de violencia contra las mujeres y las niñas, adoptando una perspectiva de género, juventudes y de derechos humanos y con ello, garantizar a las mujeres, adolescentes y niñas víctimas y a sus familiares el acceso a la justicia y a la reparación integral...

Por lo anteriormente señalado, esta institución demuestra que el contexto donde sucedieron los hechos reclamados por (TESTADO 1) fue dentro de un clima de violencia contra las mujeres a nivel estatal, ya que, debido a los números históricos de violencia registrados en dicha demarcación territorial, se puso en marcha el mecanismo de protección de los derechos de las mujeres a través de la Alerta de Violencia de Género. En ese sentido, esta CEDHJ deja en claro que todas las mujeres en México tienen derecho a una vida libre de violencia, ya que es un derecho humano que se encuentra garantizado en los artículos 1º y 4º, de la CPEUM; y 4º, de la CPEJ.

Una de las formas en que se transgrede este derecho es mediante la violencia de género, la cual es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción

¹⁰ Visible en el vínculo:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/200934/Informe_AVGM_Jalisco_notificaci_n.pdf

o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada, tal como fue señalada por la Organización de las Naciones Unidas en 1995.

3.1.2. De la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres

Es una obligación de todas las autoridades de los distintos niveles de gobierno prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Así se infiere de manera general de los artículos 1º, 4º, 17, 21 y demás relativos y aplicables de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; además de los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, 8º y demás relativos y aplicables de la Convención de Belém do Pará; así como los artículos 5º, fracciones III y IV, 8, 9, fracción I, 10, 42, 44 y 46, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Jalisco.

Las normas programáticas anteriores han sido reguladas y expandidas en México mediante diversas disposiciones, principalmente por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que, conforme al artículo 1º, tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal [*sic*] y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De acuerdo con el artículo 4º de dicha ley, son principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres.
- III. La no discriminación.
- IV. La libertad de las mujeres.

Esta defensoría pública de los derechos humanos le atribuye a José Luis



Hernández Castillo, director de la Escuela Primaria (TESTADO 54), la violación al derecho de una vida libre de violencia, ya que este en el ejercicio de sus funciones debe garantizar y propiciar un ambiente laboral libre de violencia.

Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán según lo establece la LGAMVLV, reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida; establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos; crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir o dar curso a una queja.¹¹

La obligación de la SEJ, a través de sus servidores públicos, es de garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas, se desprende de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que establece:

Artículo 18. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Artículo 19. Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

¹¹ Artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



Artículo 20. Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige.

Esta obligación se reconoce en los artículos 5° fracciones III y IV, 8, 9 fracción I, 10, 42, 44 y 46 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 1° y 2° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que regulan el deber del Estado de respetar los derechos y libertades, así como garantizar el libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, además de adoptar las medidas legislativas o de otro carácter que sean necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

La CEDAW reconoce que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia. Este derecho surge de la obligación del Estado de garantizar la seguridad de la persona, en los términos del artículo 2°, inciso c, de la convención que señala que se deben “Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establece en su artículo 3 que, toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Este derecho incluye, entre otros: el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, el derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.¹²

La CoIDH, el 25 de noviembre de 2006, por primera vez emitió una sentencia histórica aplicando un análisis de género. No sólo interpretó la Convención Americana sobre Derechos Humanos a la luz del cuerpo jurídico existente en materia de protección de los derechos de la mujer, sino que también asentó jurisdicción sobre la Convención de Belém do Pará. Dicha convención ha establecido que debe entenderse por violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”; afirma también que la violencia contra la mujer constituye una violación de los

¹² Artículo 3 de la Convención Belem Do Pará

derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

3.1.3. Observaciones y argumentos del caso

Esta defensoría pública de los derechos humanos procede a exponer las razones y fundamentos por los que acredita la violación de derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación, de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la integridad y seguridad personal, en su vertiente psicológica, por parte de José Luis Hernández Castillo, en su calidad de director de la escuela primaria (TESTADO 54), en perjuicio de (TESTADO 1), quien aun cuando negó su responsabilidad en los hechos, lo cierto es que se cuenta con evidencias que desvirtúan sus argumentos, como se detalla a continuación:

Violencia sexual y psicológica por actos de hostigamiento sexual

La agraviada, en la queja que presentó por escrito ante esta Comisión acusó al director de la escuela, que desde el inicio del ciclo escolar 2019, cuando ella se desempeñó como maestra interina, fue hostigada sexualmente por el director, quien le realizaba comentarios de índole sexual, así como invitaciones a citas, que al momento de saludarla la forzaba a mantener contacto físico, ya que la jalaba para que le diera un beso en la mejilla y giraba la cabeza para estar más cerca de su boca. Además señaló que el director le provocó un ambiente laboral hostil, ya que involucró a la comunidad escolar en el problema, en virtud de que fue víctima de gritos y regaños delante de éstos, ejerciendo un acoso laboral por su parte, ya que no le autorizaba permisos, la coaccionaba para que le informara acerca de una investigación que se integraba en el OIC en su contra, y finalmente señaló que no le renovó un interinato y que le retuvo el pago de su salario injustificadamente. Asimismo, reclamó que la supervisora de la zona escolar 177, Martha Valentín Martínez, ejerció presión a la inconforme para que atendiera los requerimientos del director (punto 1 de Evidencias).



Por su parte, el director José Luis Hernández Castillo en su informe de ley negó los actos atribuidos en su contra y señaló que el motivo de la queja se debió a un acto de venganza por parte de la inconforme en su contra, en virtud de que bajo la normatividad vigente no le fue concedido un interinato laboral, toda vez que la misma al contar con el título de educación especial, de acuerdo al profesigramas de la Secretaría de Educación, le impedía ser contratada para laborar como maestra de educación primaria, y al no contar con el perfil necesario se realizó un concurso escalafonario para adjudicar el contrato de interinato limitado del día 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. En ese sentido señaló que él siempre se condujo con respeto y de manera cordial a la inconforme, sin realizarle un trato indebido u otorgarle un trato no profesional; niega que haya referido señalamientos en su contra ante padres de familia, que se haya expresado con malas palabras, algún tipo de hostigamiento, así como que es falso que se le haya cuestionado a la denunciante acerca del citatorio que tuvo en la SEJ, además de que es falso que se dirigiera a su esposo con apodos, así como acercamientos de índole personal (punto 3 de Evidencias).

A partir de las anteriores declaraciones, esta Comisión documenta que los hechos atribuidos al servidor público sucedieron en el ámbito laboral, donde (TESTADO 1), en su calidad de maestra interina, se desempeñaba como docente de primaria y subordinada a José Luis Hernández Castillo, en su calidad de director.

Lo anterior se acredita con el reconocimiento que realizaron ambos servidores públicos en el acta de queja y se confirma con las documentales privadas consistente en la copia del oficio de presentación que emitió José Luis Hernández Castillo, en su calidad de director, en el que le instruyó a la maestra que se presentara el 16 de febrero de 2019 en la Escuela Primaria (TESTADO 54); así como dos formatos único de personal (TESTADO 50) y (TESTADO 50), en las que se registró el alta provisional en la plaza (TESTADO 50), de la maestra (TESTADO 1), del 16 de febrero al 15 de agosto y del 16 de agosto al 31 de diciembre, como maestra de grupo foránea en la escuela (TESTADO 54) y la documental privada, consistente en el dictamen mediante el cual se le reconoció a (TESTADO 1) como postulante para cubrir interinato a partir del 16 de febrero de 2019, firmado por el director de la escuela, el delegado de la zona D 142 y la supervisora; así como las documentales privadas consistente en los escritos que presentó José Luis Hernández Castillo, donde se advierte que el servidor público se identificó como director del citado plantel.

En ese sentido, debemos identificar que en este caso la víctima mantiene dos papeles de categoría sospechosa que inducen a la discriminación y facilitan su victimización, ello en virtud de que la misma por su condición de ser mujer, pertenece a un grupo en situación de vulnerabilidad,¹³ que históricamente ha sido marcado por la violencia y la discriminación sistematizada y la segregación social, y por el otro, por su situación laboral como maestra interina.¹⁴

Una de las causas que pudieron motivar a José Luis Hernández Castillo a desplegar actos de violencia sexual en perjuicio de la agraviada fue que existía, dentro de su ámbito laboral, una relación de poder hacia la misma. Lo anterior debido a que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto “de una desigualdad de género arraigada en la sociedad”, tal como lo ha sostenido la relatora sobre la violencia contra la mujer de la ONU.¹⁵

(TESTADO 1) se desempeñaba como maestra interina del centro escolar, es decir, jerárquicamente guardaba una relación de subordinación con José Luis Hernández Castillo, en consecuencia, existía una subordinación real, lo que facultaba a que este realizara un ejercicio de poder frente a la víctima; en consecuencia, subyace una relación asimétrica de poder, al pensar que la agraviada por cubrir un interinato no gozaba de derechos laborales; los citados estereotipos contribuyeron a que el director ejerciera actos de violencia sobre la víctima.

Cabe señalar que uno de los elementos a evidenciar en el hostigamiento sexual es la relación de subordinación de la víctima con el agresor, la cual quedó debidamente demostrada con las pruebas enunciadas en párrafos precedentes.

¹³ Recordemos que en México las mujeres han pertenecido a un grupo en situación de vulnerabilidad, marcado por la violencia, tan es así que de acuerdo al resultado de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh) 2016, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 74% de las mujeres percibe prevalencia de violencia de algún tipo, desde emocional y física, hasta económica; y en diferentes ambientes: de pareja, familiar, laboral, escolar etcétera.

¹⁴ Lo anterior se acredita con las declaraciones que fueron recabadas por personal de este organismo en investigación de campo y por las propias declaraciones aportadas por la inconforme, en el que se narra el trato diferenciado que otorgaba el director a las mujeres y a los maestros que estaban contratado en su calidad de interinos.

¹⁵ CoIDH. Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Parf.134



Al respecto, es importante señalar que un tipo violencia de género es la violencia sexual, la cual ha sido conceptualizada en los estándares internacionales de la siguiente manera:

... 181. Siguiendo la línea de la jurisprudencia internacional y tomando en cuenta lo dispuesto en la Convención de Belém do Pará, la Corte ha considerado que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno...¹⁶

Una de las formas en que se ejerce dicho tipo de violencia es mediante actos de hostigamiento sexual “que es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.¹⁷

La violencia psicológica por su parte es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.¹⁸

Por otro lado, esta Comisión cuenta con una serie de indicios que, concatenados entre sí, brindan la certeza jurídica de que el multicitado director asediaba a la inconforme con fines lascivos, aprovechándose de su posición de jerarquía y poder en el trabajo. Esta conducta, como se encuadra con la descripción que brinda a Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sobre el hostigamiento sexual. El artículo 13 de la citada ley señala: “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. Lo anterior, con base en las siguientes probanzas.

¹⁶ CoIDH. *Caso Mujeres víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs México*. Sentencia del 28 de noviembre de 2018. párr. 181, visible en el vínculo: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_371_esp.pdf

¹⁷ Ver artículo 13 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¹⁸ Artículo 6 fracción I *Ibidem*



De la queja interpuesta por la agraviada ante esta CEDHJ, así como de la denuncia penal que obra en la carpeta de investigación (TESTADO 75) que se integra en la Agencia del Ministerio Público de la Unidad Especializada en la Investigación de delitos en contra de las Mujeres de la Fiscalía del Estado y de la queja que obra en el expediente de investigación administrativa (TESTADO 72) integrada en el OIC de la SEJ, se desprenden de manera cruda los actos de violencia sexual y psicológica que resintió la agraviada de su agresor, lo cual debe ser digno de tomarse en cuenta, pues en este tipo de conductas, que en su mayoría son de realización oculta, el testimonio de la víctima reviste un papel preponderante, pues comúnmente el agresor espera la ocasión en que la víctima esté sola para perpetrar sus actos.

Cabe señalar que los hechos por lo que se dolió (TESTADO 1) no sólo sucedieron cuando se encontraban a solas, ya que sus compañeros de trabajo fueron testigos de las acciones de violencia ejercidas por el director. Por lo tanto, atendiendo al principio de buena fe reconocido en el artículo 5º, fracción II, de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, no se le debe de criminalizar y, por el contrario, brindarle los servicios de ayuda, atención y asistencia.

Para fortalecer lo señalado en el párrafo anterior debe considerarse lo que recientemente ha establecido la Primera Sala de la SCJN, respecto a la forma en que se debe investigar y sobre todo juzgar los delitos sexuales; particularmente considerar que éstos son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. Debido a lo anterior, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

En la citada tesis, la Primera Sala de la SCJN hace hincapié en la necesidad de tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. Por ello debe entenderse que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo y deben tomarse en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros, así como analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción como prueba



fundamental. Por la importancia del caso, vale citar el mencionado criterio “Violencia sexual contra la mujer, reglas para la valoración de su testimonio como víctima de delito”.

Al respecto, esta institución reitera la postura adoptada por la SCJN, en el sentido de que es usual que el recuento de los hechos de la víctima pueda presentar inconsistencias o variaciones y que su declaración es una prueba fundamental sobre el hecho. Esto en virtud de que las violaciones de derechos humanos que atentan contra la integridad sexual son un tipo de agresión que en general se producen en ausencia de otras personas, más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que se requieren medios de prueba distintos.

Esta Comisión identifica, de la narración rendida por la víctima, que el tipo de violencia que se ejerció en su agravio fue violencia sexual y psicológica, dentro de su ámbito laboral, manifestada a través de acciones verbales, virtuales y físicas; para mayor entendimiento, conviene citar lo señalado en la Guía para Identificar el Hostigamiento y el Acoso Sexual¹⁹ emitida por el entonces Instituto Nacional de las Mujeres del Gobierno Federal, que establece:

Las formas en las que se expresan el hostigamiento y el acoso sexual son las siguientes:

Verbal: Piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones o invitaciones a citas.

No verbales: Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles.

Físicas: Contactos innecesarios y no deseados. Incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.

¹⁹ Guía para identificar el hostigamiento y el acoso sexual. Obtenido en: [http://integra.cimav.edu.mx/intranet/data/files/departamentos/rh/Guia%20para%20identificar%20el%20hostigamiento%20y%20acoso%20sexual%20\(HYAS\).pdf](http://integra.cimav.edu.mx/intranet/data/files/departamentos/rh/Guia%20para%20identificar%20el%20hostigamiento%20y%20acoso%20sexual%20(HYAS).pdf). Consultado el 27 de noviembre de 2020.



Virtuales: Envío de mensajes por correo electrónico o en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual o imágenes de desnudos o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora.

En ese sentido, esta Comisión identificó, de la declaración realizada por la inconforme, que la violencia ejercida en su contra fue de manera verbal, física y sexual, a saber: en cuanto a la violencia física, la inconforme declaró que de manera textual el director le profesaba los siguientes comentarios: “Salúdeme, no muerdo”, “Deberíamos de salir algún lado usted y yo”, “Es directora y podemos darnos nuestra escapada”, “Pero es sólo por un día”, “¿Verdad que hacemos pareja?”, “Y mi rodilla ¿dónde está?”, “¿La rodilla va a venir por ti?”.

Respecto al hostigamiento sexual, a través de actos de violencia física refirió: “Al saludarme siempre hace un pequeño tirón para que el saludo sea con beso en la mejilla, pero al estar para esta acción, él hace el giro de la cabeza para acercar su boca lo más cercana a la mía, la primera vez me tomó por sorpresa, pero en posteriores ocasiones procuraba no estar desprevenida para estos saludos”.

Asimismo, esta Comisión advirtió de las documentales privadas, aportadas por el propio director (punto 23, inciso i, de Antecedentes y hechos), consistente en la transcripción de mensajes de la aplicación de *WhatsApp* sostenidos desde el 31 de enero al 4 de diciembre de 2019, entre el director y la inconforme, con los cuales el servidor público pretendía demostrar la buena relación y respeto brindado a la misma; no obstante que, de su contenido se advirtió que mantenían una comunicación de compañerismo para tratar temas laborales, el 1 de marzo de ese año el director envió un mensaje en el que le cuestiona a (TESTADO 1) por sus planes para el día siguiente, siendo este un día de descanso para sus labores, así como el que envió el 18 de marzo, que a la letra dice “feliz lunes mi preciosa”. No se omite mencionar que en la conversación existen diversos archivos multimedia de los cuales esta Comisión no tiene conocimiento del contenido.

La citada violencia sexual ejercida por el director en agravio de la inconforme quedó demostrada con la declaración realizada por la víctima en relación con las testimoniales que fueron recabadas por personal de esta Comisión en investigación de campo (punto 2 de Evidencias) y de las propias testimoniales ofrecidas por la parte agraviada, quienes declararon:



Un testigo declaró que el director sí trataba mal al personal docente, ya que tiende a manejar un vocabulario grosero, dirigiéndose a las mujeres de esa manera, además de que las regañaba mucho, hasta el punto de hacerlas llorar. Agregó que era muy morbosos, ya que con frecuencia les pedía el número telefónico a las maestras y madres de familia con la finalidad de invitarlas a salir, al grado de que una madre tuvo que cambiar a su hijo de plantel porque le molestaba recibir mensajes en su celular en la noche por parte del director. A las maestras las miraba de manera lasciva en distintas partes de su cuerpo; además de que el director realiza preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal; si veía a una maestra afligida, él le preguntaba “¿No te dieron en la noche?”, y agregó que se burlaba de las personas homosexuales.

De manera coincidente, el otro testigo manifestó que cuando la inconforme firmaba la bitácora de entrada y salida, y su esposo iba a recogerla, este le decía “¿Ya llegó mi rodilla?”. Aclaró que el maestro no visitaba las aulas de los maestros, únicamente el de la maestra (TESTADO 1). Aclaró que el director realizaba comentarios de connotación sexual hacia las maestras y que veía páginas pornográficas y se las mostraba a sus compañeros. Además señaló que no le renovaron el interinato a la maestra porque declaró ante el OIC, aun cuando tenía el perfil. Finalmente, precisó que fue testigo de que se le retuvo su pago injustificadamente bajo el argumento del director de que se le traspapeló en una carpeta que tenía en su casa.

Lo anterior se robustece con lo declarado por otra persona, quien declaró que fue testigo cuando el director le negó un permiso a la inconforme; precisando que cuando este la saludaba, siempre quería hacerlo de beso en la mejilla, pero siempre se acercaba de más a su boca, causándole molestia: le hacía comentarios por su pareja, refiriéndose a él como “mi rodilla”. En la posada, el director le pidió a la maestra (TESTADO 1) que se sentara al lado de él; sin embargo, no le hizo caso, ahí preguntó por su cheque, quien le dijo que se le olvidó en su casa y que éste ya no le quiso renovar su interinato.

Dos personas señalaron que también ellas fueron víctimas de la violencia ejercida por el director. La primera de ellas especificó que en cuanto el acoso laboral, observó que el director le delegó a (TESTADO 1) los Consejos Técnicos Escolares y respecto del hostigamiento sexual, manifestó que el director constantemente saludaba a la maestra agarrándole la mano y queriéndola

saludar de beso, con acercamientos excesivos, además de que le realizaba comentarios inapropiados; además de que en una ocasión este exhibió a la maestra preguntando delante de los docentes dónde se encontraba “su rodilla”, refiriéndose al esposo de la maestra, y le preguntó que cuándo iban a salir juntos. Aunado a ello, declaró que en los eventos escolares el director le pedía a la maestra que se tomaran fotos juntos; sin embargo, esto lo realizaba sin su consentimiento, ya que sólo llegaba de manera inapropiada al lado de la maestra a tomarse una fotografía. En la posada, el director le pidió que se sentara a su lado, cosa que ella no hizo, y fue hasta su lugar y le pidió que lo saludara de beso y abrazo, además le comunicó que los cheques de pago le serían entregados en su escuela.

Una de ellas declaró que el acoso laboral en agravio de la inconforme se incrementó una vez que la maestra (TESTADO 1) acudió a declarar ante el OIT, ya que el director le retuvo los cheques de pago. En la posada le dijo que ya le entregaría los cheques, le pidió que se sentara a su lado y como no lo hizo todo el tiempo estuvo enfocando su cámara hacia ella, presume que con el fin de tomarle fotografías, ya que en otras ocasiones las ha fotografiado sin su consentimiento. En una reunión le preguntó dónde se encontraba “su rodilla”; añadió que la saludaba de manera inapropiada, le realizaba acercamientos indeseados, ya que la jalaba hacia su cuerpo y le quería dar un beso en la mejilla de manera forzada. Finalmente declaró que no se le renovó su interinato bajo el argumento que no cubría el perfil, aun cuando tiene una maestría.

Con las anteriores declaraciones se demuestra que la agraviada (TESTADO 1) fue víctima de violencia sexual mediante actos de hostigamiento sexual, a través de acciones verbales y físicas. A las testimoniales anteriores se les concede valor probatorio pleno, de conformidad con el artículo 66 de la Ley de la CEDHJ, ya que fueron valorados de conformidad con los principios de lógica, experiencia y legalidad, los cuales son idóneos y pertinentes, pues producen convicción sobre los hechos reclamados, en el sentido de que el director realizó los actos señalados por la inconforme.

También se relaciona lo señalado en los siguientes criterios emitidos por la SCJN, donde se establece que la declaración de los testigos compañeros del trabajador resultan ser idóneos:



TESTIGOS DEL TRABAJADOR. NO CARECEN DE IDONEIDAD SUS COMPAÑEROS DE LABOR.²⁰

TESTIGOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, VALOR PROBATORIO DE SU DICHO.²¹

TESTIGOS COMPAÑEROS DEL TRABAJADOR, NO SON INHABILES.²²

TESTIGOS TRABAJADORES DEL OFENDIDO, VALOR DE SU DICHO.²³

TESTIGOS COMPAÑEROS DEL TRABAJADOR.²⁴

Asimismo, se cuenta con la declaración de la hija de la inconforme, la cual declaró que fue testigo cuando en una capacitación la supervisora y el director coaccionaron a su mamá para que informara acerca de una declaración que rindió en la OIT y que le ha tocado observar algunas veces que ha acudido a la escuela donde laboraba su mamá, que el director se dirigía de manera inapropiada, tanto verbal como física, hacia ella.

Con las testimoniales anteriores que dan cuenta del hostigamiento sexual ejercido José Luis Hernández, director de la escuela primaria (TESTADO 54) en agravio de (TESTADO 1) se acredita la vulneración de su derecho a una vida libre de violencia sexual, en relación con el derecho a la igualdad y seguridad personal.

Fortalecen lo anterior los audios que fueron remitidos por la agraviada, específicamente en uno de ellos se escucha al parecer a la madre de una alumna de la escuela primaria que hace diversas manifestaciones sobre el director. Señala que le realizó insinuaciones y que le pedía que acudiera apoyar y finalmente refiere diversas situaciones de conflicto con él u otros docentes que no están íntimamente relacionados con la queja, únicamente refiere que el director proporcionaba un mal trato a los educativos.

²⁰ Tesis aislada I. 6o. T. 598 L, Octava Época, registro: 210930, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, agosto de 1994, Tomo XIV, p.671.

²¹ Tesis aislada II.T.70 L, Novena Época, registro 194214, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, abril de 1994, Tomo IX, p.624.

²² Tesis aislada, Sexta Época, registro277205, Cuarta Sala, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, quinta parte, Volumen XV, p.183.

²³ Tesis aislada, Quinta Época, registro: 292659, Primera Sala, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo CXXXII, p. 392.

²⁴ Tesis aislada. Quinta Época, registro 366458, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo CXXVIII, p.360.



Además se concatena la herramienta de detección e instrumentos de evaluación de la peligrosidad de la violencia que obra en la carpeta de investigación (TESTADO 75), (punto 26, inciso b, de Antecedentes y hechos) que se inició por los hechos materia de la queja, en la que el agente del Ministerio Público hizo constar que una vez analizados los indicadores realizados a la víctima, se advirtió que la usuaria vivió violencia extrema.

Los citados elementos de convicción valorados en términos del artículo 66 de la Ley de la CEDHJ, bajo los principios de lógica, experiencia y legalidad, constituyen una prueba fundamental para demostrar la violencia de la que fue víctima (TESTADO 1) por parte de su agresor.

En ese sentido, esta Comisión sostiene que los hechos descritos por la parte inconforme, relativas a la violencia sexual y psicológica que se manifestó en conductas verbales, no verbales y virtuales, son conductas típicas relacionadas con el hostigamiento sexual cometidas en el ámbito laboral; con las que se demuestra que el servidor público no se le garantizó a la maestra interina un ambiente laboral libre de violencia.

Las anteriores evidencias con las que se demuestra las violaciones a derechos humanos ejercidas por el director en agravio de la maestra interina desvirtúan las probanzas ofrecidas por el servidor público señalado como responsable, ya que si bien aportó una serie de mensajes presuntamente sostenidos entre las partes involucradas en el procedimiento de queja, con los cuales se pretendía demostrar la buena relación y respeto brindado a la misma, estos sirvieron para acreditar la violencia sexual que esté ejerció en contra de la agraviada.

También ofreció siete fotografías donde aparece la inconforme (TESTADO 1) en compañía del director de la escuela primaria en mención, en el desarrollo de distintos eventos escolares; empero, obran las declaraciones de los testigos aportados por la inconforme, quienes informaron que dichas fotografías fueron realizadas sin el consentimiento de la parte inconforme.

Aunado a ello, ofreció la testimonial del testigo 8 siendo el único testigo que declaró que el trato brindado por el director a la agraviada era atento y respetuoso con la inconforme, el cual se encuentra desvirtuado con todas las probanzas que fueran llegadas al sumario de esta institución.

Por otro lado, esta Comisión cuenta con los elementos de convicción que

sustentan que el director, con sus conductas, no sólo ejerció violencia sexual, sino que además se demostró la violencia psicológica realizada en agravio de la inconforme, ya que dichas acciones han causado daños en la integridad psicológica de la víctima, lo anterior con base en los siguientes razonamientos:

El artículo 1° de la Convención Belém do Pará define que la violencia contra la mujer es aquella acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), en el texto denominado “Hostigamiento sexual y acoso sexual”,²⁵ ha establecido que los daños por el hostigamiento o acoso sexual que afectan a las víctimas son:

Físicos y psíquicos: estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.

Sociales: aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras...

La Organización Panamericana de la Salud y la OMS, en la hoja informativa “Comprender y abordar la violencia contra las mujeres”, ha establecido en el apartado de consecuencias de la salud, que “la violencia tiene efectos inmediatos sobre la salud de la mujer, que en algunos casos son mortales. Las consecuencias físicas, mentales y conductuales sobre la salud también pueden persistir mucho tiempo después de que haya cesado la violencia”; para efectos de ilustrar las consecuencias frecuentes para la salud de la violencia contra la mujer, se cita de manera íntegra el siguiente cuadro:²⁶

<i>Físicas</i>	<i>Sexuales y reproductivas</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones físicas agudas o inmediatas, por ejemplo, hematomas, excoriaciones, laceraciones, heridas punzantes, quemaduras o 	<ul style="list-style-type: none"> • Embarazo no planeado o no deseado • Aborto o aborto inseguro • Infecciones de transmisión sexual, incluida la infección por el VIH

²⁵ *Op. Cit.*, “Hostigamiento sexual y acoso sexual”, p. 20.

²⁶ Comprender y abordar la violencia contra las mujeres, obtenido en https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98862/WHO_RHR_12.43_spa.pdf?sequence=1. Consultado el 27 de noviembre de 2020.



<p>mordeduras, así como fracturas de huesos o dientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lesiones más graves que pueden conducir a discapacidad, por ejemplo, lesiones en la cabeza, los ojos, el oído, el tórax o el abdomen • Afecciones del aparato digestivo, problemas de salud a largo plazo o mala salud, incluidos síndromes de dolor crónico • Muerte, por ejemplo por feminicidio o en relación con el sida 	<ul style="list-style-type: none"> • Complicaciones del embarazo o aborto espontáneo • Hemorragias o infecciones vaginales • Infección pélvica crónica • infecciones de las vías urinarias • Fístulas (desgarros entre la vagina y la vejiga o el recto, o ambos tipos de desgarro) • Relaciones sexuales dolorosas • Disfunción sexual
<i>Mentales</i>	<i>Conductuales</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Depresión • Trastornos del sueño y de los hábitos alimentarios • Estrés y trastornos de ansiedad (por ejemplo, trastorno por estrés postraumático) • autoagresión e intentos de suicidio • Baja autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso nocivo de alcohol u otras sustancias • Múltiples compañeros sexuales <ul style="list-style-type: none"> • Elección de parejas abusivas en etapas posteriores de la vida • Tasas bajas de uso de anticonceptivos y de condones

En ese sentido, esta Comisión cuenta con el dictamen psicológico de (TESTADO 1) elaborado por personal del IJCF, que obra dentro de la carpeta de investigación (TESTADO 75), en el que se determinó que la víctima sí presenta afectación y daño psicológico por el delito de hostigamiento sexual y acoso sexual, quien sí reúne características de víctima causándole un deterioro que le altera y limita el desempeño y curso de sus conductas, actividades y hábitos cotidianos de forma directa (puntos 21, de Antecedentes y hechos; y 10, de Evidencias).

De las evidencias anteriores se confirman que la agraviada fue víctima de violencia sexual y psicológica en la escuela (TESTADO 54), por parte de José Luis Hernández. y que, derivado de dichos actos, la inconforme sufrió una alteración, daño o sufrimiento psicológico o sexual.

Con lo anterior se acredita que José Luis Hernández Castillo violó en perjuicio de (TESTADO 1), el derecho a una vida libre de violencia en el trabajo, a la integridad y seguridad personal, en su vertiente de integridad psicológica y a la igualdad y no discriminación.

Violencia laboral por actos de acoso laboral

Ahora bien, en cuanto a los actos reclamados consistentes en la violación de los derechos humanos laborales en agravio de la inconforme, primero conviene

señalar que la Comisión Nacional de Derechos Humanos ha establecido que, los 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.

Los derechos laborales “son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto, el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual-laboral, sólo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente”.²⁷

En México estos derechos están previstos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus leyes reglamentarias, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que buscan proteger el derecho al trabajo.

Los derechos laborales de manera enunciativa, mas no limitativa, incluyen lo siguiente: derecho a la estabilidad en el empleo; derecho a ser indemnizado hasta con tres meses de salario o a ser reinstalado en su trabajo en caso de separación injustificada en su empleo; derecho a percibir una remuneración doble para el caso de laborar jornada extraordinaria; derecho a recibir capacitación y adiestramiento; derecho a que los establecimientos de trabajo sean higiénicos y salubres; derecho para coaligarse en defensa de sus intereses; derecho a una jornada laboral máxima de ocho horas; derecho a gozar de seguros, de invalidez, de vejez y de vida; derecho a constituir sociedades cooperativas; derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajados; derecho a la huelga; derecho a dirimir sus conflictos obrero-patronales; derecho a la obtención de créditos; derecho a recibir su salario en moneda de curso legal circulante y no en especie; derecho a recibir reparto de utilidades; derecho a establecer las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio contratado en un contrato individual de trabajo; derecho a gozar de un salario mínimo y un aguinaldo, derecho a gozar de un periodo vacacional y derecho a gozar de un trabajo digno y a un ambiente libre de violencia.

Respecto de esta última prerrogativa, conviene señalar que una manifestación

²⁷ CNDH. *Derecho Humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Obtenido <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>. Consultado el 27 de noviembre de 2020.



de la violencia laboral, en el Centro de Trabajo, es mediante actos de acoso laboral, el cual ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo, como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

La Suprema Corte de la Justicia de la Nación ha señalado en la tesis aislada 1ª. CCLI/2014 (10ª), que los componentes a evidenciar, en los casos de acoso laboral, son los siguientes:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.²⁸

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 agrava 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 victimizado.

Dentro de ese contexto, una vez establecidos los componentes del acoso laboral, conviene señalar las características:²⁹

I. Es intencional.

²⁸ Décima época. Registro 2006870. Instancia: Primera Sala. Tesis: aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Libro 8. Julio de 2014. Tomo I. Tesis P. 1a. CCLII/2014 (10a.) p. 138

²⁹ CNDH. (2017). Acoso laboral “Moobing”. Ciudad de México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Página 5.



- II. Es horizontal o vertical.
- III. Son conductas ordenadas y relacionadas.
- IV. Los hechos en la demandan coinciden con la dinámica hostil.

Las formas de expresión de acoso laboral,³⁰ son:

a) Medidas organizacionales: designar los trabajos peores o más degradantes; designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna; designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales; no asignar ningún tipo de trabajo; exceso de trabajo; 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 de la vida privada de las personas: 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 y 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;

³⁰ *Ibidem*, página 13.



menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona; ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”; la descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada; la constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo; las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, con lo que se discapacita laboralmente.

Respecto del acoso laboral por el cual se inconformó (TESTADO 1) en agravio del director José Luis Hernández Castillo, esta Comisión advierte que reclamó que la misma fue víctima de regaños y gritos, delante de docentes y padres de familia, donde ha quedado expuesta la negativa de otorgarle permisos a citas médicas y a eventos; amenazas por llegar después de la tolerancia establecida en los Lineamientos Generales del Personal de Educación; llamadas de atención por micrófono, cuestionamientos por ir a declarar ante el OIC en un procedimiento integrado en contra del director y la falta de renovación de su interinato.

A esto, el director José Luis Hernández Castillo refirió que nunca existió conducta indebida de su parte, a quien únicamente le ha exigido el cumplimiento de sus obligaciones inherentes como maestra interina en la función pública; asimismo, señaló que la denunciante siempre trató de obtener permisos fuera de la normatividad para no asistir o llegar a sus labores; además negó que haya referido señalamientos ante padres de familia en perjuicio de alguna persona y finalmente refirió que no le fue concedido el interinado laboral, toda vez que la misma al contar con el título de educación especial, de acuerdo al Profesiograma de la SEJ, le impedía ser contratada para laborar como maestra de educación primaria, y al no contar con el perfil necesario se realizó un concurso escalafonario para adjudicar el contrato de interinado limitado del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020.

En ese sentido, por lo que ve a la negativa de los permisos solicitados por la maestra, esta Comisión observa que ambos servidores públicos realizaron un reconocimiento de hechos, en el sentido de que fueron coincidentes en señalar la serie de permisos que requería la inconforme para ausentarse de sus labores, lo anterior se robustece con la documental privada consistente en las conversaciones sostenidas entre las partes por la red de mensajería *WhatsApp*,



en la que se establece que la maestra solicitaba permisos para ausentarse de sus labores por emergencias médicas y así como el permiso para ausentarse en el mes de mayo de 2019 por una reunión convocada por la encargada del nivel de educación especial, según fue referido también por la inspectora de la zona.

Sin embargo, esta Comisión determina que si bien es cierto el artículo 24 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, establece que son derechos de los trabajadores obtener en su caso, los permisos y licencias que establece ese ordenamiento, también lo es que en el artículo 25 se determina que esos permisos deberán ser sujetos a los siguientes lineamientos, ya que es de las obligaciones de los trabajadores, lo siguiente:

Artículo 25. Son obligaciones de los trabajadores:

[...]

II. Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla.

III. En caso de enfermedad, dar el aviso correspondiente a la dependencia de su adscripción y al servicio médico, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores, precisando el lugar en que deba practicarse el examen médico...

Además, el citado Reglamento establece que los trabajadores tendrán derecho a tener licencias sin goce de sueldos por enfermedades no profesionales, por enfermedades profesionales o por cualquier otro motivo según los lineamientos establecidos en el artículo 50, 51 y 53 de la citada normatividad; sin embargo, la parte inconforme no observó los lineamientos establecidos en dicha legislación, por lo que esta Comisión no puede determinar que el director le haya vulnerado sus derechos humanos laborales por negarle los citados permisos o por exigirle que llegara temprano a sus labores, ya que para que estos fueran aprobadas debieron seguirse los requisitos enunciados en dicho ordenamiento, que en el caso concreto no aconteció.

Asimismo, no existe prueba contundente con la que se demuestre que el aludido director regañaba a la inconforme, ya que en primer lugar esta no detalló las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó dicha acción, sin que existan los vestigios con los que se acredite la citada vulneración a sus derechos humanos.



Ahora bien, por lo que ve al acto reclamado consistente en la falta de renovación del interinato, conviene señalar que el director manifestó que la inconforme no contaba con el perfil para que se le renovara su interinato ya que ella era docente de nivel primaria, el cual no era coincidente con el del profesiograma para el ciclo 2019-2020 de la SEJ para la determinación del perfil profesional de las personas a contratar en educación primaria y que además la misma fue contratada de maestra interina por un tiempo determinado.

Al respecto, esta Comisión advierte que los indicios que obran agregados al sumario evidencian que la maestra inconforme fue contratada de manera interina, lo que se justifica con los formatos únicos de personal (TESTADO 50) y (TESTADO 50), en las que se registró el alta provisional en la plaza (TESTADO 50), del 16 de febrero al 15 de agosto y del 16 de agosto al 31 de diciembre, de 2019, como maestra de grupo foránea en la escuela (TESTADO 54), lo que viene a corroborar la versión brindada por el director responsable.

Se concatena a lo anterior la documental consistente en el dictamen mediante el cual se le reconoció a (TESTADO 1) como postulante para cubrir interinato a partir del 16 de febrero de 2019, firmado por el director de la escuela, el delegado de la zona D 142 y la supervisora, así como con el oficio 01768/2018-A, en el que el Comité Ejecutivo Seccional presentó a (TESTADO 1) para ocupar la plaza vacante de Mónica Márquez surtiendo efectos del 16 de febrero al 31 de diciembre de 2019.

En ese sentido, esta Comisión aprecia que la inconforme únicamente estaba contratada de manera interina por un tiempo determinado, sin que existiera obligación por parte de la SEJ de renovar el interinato de la misma, ya que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 63, establece: "... cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla", como en el caso concreto aconteció, primero por el periodo de seis meses, mismo que le fue renovado en el segundo periodo de 2019, donde fue nombrada nuevamente de manera provisional; sin embargo, dicho encargo no crea obligaciones o responsabilidad para el titular, por dejar de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.



De manera coincidente, el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, señala que el trabajo será temporal mediante nombramiento interino, en el siguiente supuesto:

Artículo 40. El trabajo será permanente o temporal. Será permanente el desempeñado mediante nombramiento definitivo y para los servicios que establezca el presupuesto de egresos de la Federación. Será temporal el desempeñado mediante nombramiento interino o para ejecutar obra o trabajo que requiera tiempo determinado y asimismo, el que realice por personal obrero o supernumerario, cuyos salarios se cubran por medio de listas de raya o con cargo a partidas globales del presupuesto.

Al respecto, el testigo 9, quien se desempeñó como delegado sindical de la secretaría D1, 240 perteneciente a la sección 16 y autoridad sindical de la Comisión Mixta donde la supervisora forma parte oficial, narró entre otras cosas que una vez que lo contactó la directora, le expuso que no era que el director le quitara el interinato, sino que le informó que su contrato tenía vigencia hasta el 31 de diciembre y ella no cubría con el perfil, que era necesario que hablara con el director en relación a su interinato y que todo iba a su favor siempre y cuando la sección 16 lo autorizara. Lo anterior fue reiterado por Martha Valentín Martínez en su informe de ley.

Por lo anterior, se concluye que no existía obligación por parte de la SEJ de realizar la renovación del interinato a la citada maestra y que incluso dicha plaza fue sometida a convocatoria, como se demuestra con el acta de desahogo de boletín-convocatoria del 17 de diciembre de 2019, donde se registró que se reunieron la supervisora de la zona escolar 117, el secretario general de la delegación D-1-240 y trabajadores de educación de la referida zona para desahogar el concurso en el que se emitió el resolutivo a favor de (TESTADO 1).

Dentro de ese contexto, esta defensoría pública determina que no se cuenta con las evidencias con las que se acredite que el director José Luis Hernández Castillo haya ejercido actos de acoso laboral en agravio de (TESTADO 1).

Ahora bien, la inconforme reclamó de la supervisora Martha Valentín Martínez, que en una ocasión cuando acudió a su oficina a tramitarle un permiso, esta le señaló que el permiso que requería era para irse a un festejo y que debería ser autorizado por el director; además señaló que a través de la (TESTADO 1) y por instrucciones de la supervisora, le mandó decir que le contara todo lo que estaba

sucediendo con el director y que en otra ocasión estando en la Secundaria Técnica 4 la encaminó con la supervisora y el director para que le aclarara lo sucedido.

Los anteriores hechos fueron negados por la supervisora Martha Valentín Martínez, supervisora de la Zona Escolar 177, además de los actos reclamados esta Comisión advierte que dichas acciones no pueden ser catalogadas como violatorias de derechos humanos, por lo que esta institución no se pronuncia al respecto.

3.2. De los derechos humanos violados y la determinación del derecho aplicable

Como quedó demostrado en el apartado anterior, los hechos denunciados por (TESTADO 1) son calificados como violencia de género en su tipo violencia sexual y psicológica, bajo la modalidad laboral e institucional, pues sucedieron en la SEJ; al cometerse dicha violencia, también se le han transgredido sus derechos a la legalidad y seguridad jurídica, a la integridad y seguridad personal en su vertiente de integridad psicológica, a la igualdad y no discriminación, así como al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En ese sentido, dichas violaciones deben ser analizadas dentro del marco jurídico nacional e internacional inherente a sus derechos humanos y bajo aquellos pronunciamientos que han realizado diversas instituciones públicas en los sistemas jurisdiccional y no jurisdiccional de los derechos humanos, respecto de la violencia contra las mujeres.

3.2.1. El derecho a la legalidad y seguridad jurídica

El derecho a la legalidad y seguridad jurídica implica que todos los actos de la administración pública se realicen con apego al orden jurídico, a fin de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de las personas. El bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad es la observancia adecuada del orden jurídico por parte del Estado, entendiéndose por este, la permanencia en un estado de disfrute de los derechos concebidos en el ordenamiento jurídico, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación.



Dentro de las vertientes del derecho humano a la legalidad, está el derecho al debido funcionamiento de la administración pública. Algunas modalidades de la violación de este derecho las constituyen el ejercicio indebido de la función pública, falsa acusación, falta de fundamentación o motivación legal y la prestación indebida del servicio.

El bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad es la observancia adecuada del orden jurídico por parte del Estado, entendiendo por este la permanencia en un estado de disfrute de los derechos concebidos en el ordenamiento jurídico, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación.

En lo referente a las condiciones de vulneración del bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad, se encontró una aplicación incorrecta de la ley, o en su caso, la no aplicación de ella, a pesar de la satisfacción del supuesto normativo y, además, un perjuicio contra el derechohabiente que tenga como causa precisamente la inadecuada u omisa aplicación del derecho.

La estructura jurídica del derecho a la legalidad implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no ser víctima de una inadecuada u omisa aplicación de la ley que traiga como consecuencia un perjuicio; como contrapartida, supone cumplir comportamientos obligatorios para la autoridad, sean conductas de acción u omisión, y prohibir que se lleven a cabo.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derecho a la legalidad y seguridad jurídica está garantizado de forma integral en el sistema jurídico nacional, con el contenido de sus 136 artículos, los cuales son el marco jurídico general a cumplir por parte de los elementos del Estado mexicano; de forma específica, tienen aplicación los artículos 14 y 16. En lo referente al principio de legalidad de los actos de las autoridades, el artículo 14 indica: “nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho ...”. Por su parte, el artículo 16 refiere que “... nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de



mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...”.

Derivado del concepto de legalidad, está la regulación del desempeño de los servidores públicos, se encuentra contenida en los artículos 108, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 106 y 116, de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 2, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios; 2, 3, fracción IX; 46, 47 y 48, punto 1, fracciones I y II, de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco; así como 2, fracción I; 57 y 59, fracción I, de la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco.

La legalidad, como principio del respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, se establece desde el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Se señala que éstos deben ser protegidos por un régimen de derecho y que los Estados miembros se comprometen a asegurar su respeto universal y efectivo.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre también refiere de forma preliminar la fundamentación de los deberes como parte del orden jurídico.

El principio de legalidad en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, abarca una protección internacional al señalar que debe ser de naturaleza convencional, coadyuvante y complementaria del derecho interno. En su artículo 9, señala lo relativo al principio de legalidad al establecer que ninguna persona puede ser objeto de alguna sanción si no existe disposición expresa en algún ordenamiento legal que así lo disponga, siempre a la luz de los derechos humanos.

De igual forma, tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establecen en sus preámbulos la necesidad de crear condiciones para lograr el disfrute de los derechos y libertades, asumiendo la obligación de los Estados para hacerlos efectivos. Este tratado en su artículo 17, señala: “nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación” y “toda

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

De la misma manera, se cuenta con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que en su artículo 7° establece que “los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público...”.

Por su parte, la fracción I del artículo 48 de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco establece que toda persona servidora pública deberá “cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado, y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión”.

Se concluye que todos los servidores públicos, al ejercer sus funciones, deberán hacerlo inspirados en los principios de legalidad, honradez, profesionalismo, lealtad, eficiencia y respeto por los derechos humanos. Su incumplimiento faculta al superior jerárquico para sancionarlos mediante procedimientos de responsabilidad administrativa que están previstos en la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

3.2.2. Derecho a la igualdad y no discriminación

Es el derecho que se le reconoce a todas las personas para disfrutar de los derechos establecidos y protegidos por la CPEUM y todos los tratados que estén de acuerdo con ella, en condiciones de igualdad, atendiendo a sus circunstancias particulares, evitando todo tipo de discriminación motivada por su origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.



Este derecho es considerado como vertebral y entraña por sí mismo la no discriminación de la persona bajo ninguna circunstancia ni categoría que lo pueda colocar en un estado de vulneración y desigualdad en cualquier ámbito de la vida humana en el ejercicio pleno de sus derechos.³¹

Bien jurídico protegido, la igualdad.

Los sujetos titulares, son todo ser humano; así como obligados, cualquier servidor público o particulares que actúen bajo la anuencia o tolerancia de los primeros, mediante acciones u omisiones, directa o indirectamente, que vulneren la seguridad jurídica del titular del derecho en cuanto al estricto cumplimiento del orden jurídico por parte del Estado.

En el ámbito local, este derecho se encuentra contemplado en los artículos 1º, 4º y 12, de la CPEUM. Asimismo, en el ámbito internacional lo hallamos en los artículos 1º, 2º y 10º, de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En la clasificación de derechos humanos que realiza la Comisión Nacional de los Derechos Humanos³² se establece el derecho a la igualdad y prohibición de la discriminación de la siguiente manera:

... Todas las personas tienen derecho a gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y las leyes. Se prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De igual manera, queda prohibida toda práctica de exclusión que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos consagrados en nuestro orden jurídico. En México los títulos de nobleza, privilegios u honores hereditarios no tendrán validez...

El derecho a la igualdad es considerado como vertebral y entraña por sí mismo la no discriminación del ser humano bajo ninguna circunstancia ni categoría que lo pueda colocar en un estado de vulneración y desigualdad, en cualquier ámbito de la vida humana en el ejercicio pleno de sus derechos; así pues, tiene una importante conexión con otros derechos como el de la no discriminación.

³¹ José Luis Soberanes Fernández, *Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*, p. 111, México, Porrúa/Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008.

³² Visible en el vínculo: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>.

En cuanto a los criterios adoptados por la CoIDH, para definir el derecho a la igualdad y a la no discriminación, particularmente tratándose del derecho a la igualdad ante la ley, ha establecido que “... ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona...”.³³

3.2.3. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

El derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia ha sido recogido en el ámbito internacional, regional, nacional y estatal de los derechos humanos. La violencia contra la mujer ha sido definida en el ámbito internacional por la ONU como “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.³⁴

Por su parte, la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer define a la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como amenazas a tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Asimismo, el preámbulo y artículo 1° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), ha conceptualizado la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala en su artículo 5° que se entenderá por violencia

³³ Véase Caso Duque vs Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 26 de febrero de 2016. Serie C, núm. 310, párrafo 104.

³⁴ Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la Mujer, https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/.

contra las mujeres “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”. Mientras que en Jalisco, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que: “La violencia contra las mujeres es todo acto de violencia basado en la condición de mujer, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada”.

Esto ha significado la gestación de un derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para cuyo respeto, protección y garantía las autoridades tienen que cumplir con deberes genéricos y específicos.

El derecho a una vida libre de violencia incluye el ser libre de toda forma de discriminación y el derecho de las personas, en específico de la mujer, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, conforme a lo señalado en el artículo 6° de la Convención Belém do Pará.

El derecho a una vida libre de violencia de las mujeres implica que el Estado está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para poner fin a la violencia y generar un entorno en el que las mujeres disfruten plenamente de sus derechos. El sistema sancionatorio debe estar encaminado a romper con el círculo de la violencia, a proteger y reparar a la víctima, así como transformar las circunstancias y patrones que las hacen vulnerables al fenómeno de la violencia.

La jurisprudencia de la CoIDH señaló que “la violencia contra la mujer [...] es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que trasciende todos los sectores de la sociedad y afecta negativamente sus propias bases”.³⁵

El Poder Judicial de la Federación manifestó que la violencia contra la mujer:

³⁵ “Caso Rosendo Cantú y otra vs. México”. Excepción preliminar. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 31 de agosto de 2010, párr. 108. Ver CNDH. Recomendación 68/2012, del 29 de noviembre de 2012, p. 90.



... en términos de los artículos 1º, 4º, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio.³⁶

Este derecho humano surge como un eje articulador de otros derechos humanos, el cual está garantizado en los artículos 1 y 4, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Mientras que en el derecho internacional se encuentra garantizado en los artículos 1, 2, 7 y 10, de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; 1, de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 1, 3 y 5, de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer; y 3, 4, 5, 6, 7 y 8, de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín.

Por lo anterior, esta defensoría pública de los derechos humanos reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y se opone categóricamente a cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.³⁷

Es necesario puntualizar que una forma en que se violenta el derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en los centros de trabajo, es mediante el acoso sexual, laboral y violencia institucional.

3.2.3.1. Violencia sexual

La OMS define a la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.”

³⁶ Tesis constitucional. “Actos de violencia contra la mujer. Es obligatorio para los juzgadores dar vista de oficio a la autoridad ministerial cuando de autos se advierta dicha circunstancia”. Semanario Judicial de la Federación, mayo de 2015. Registro: 2009256.

³⁷ La CEDHJ ha emitido diversas recomendaciones, 4, 6 y 14 del 2019, donde ha condenado cualquier tipo de violencia en contra de estas.



La violencia sexual es una modalidad de la violencia contra las mujeres. En el artículo 2, inciso b, de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la ONU, se indica que conductas como “la violencia física, sexual y psicológica, [...] inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

El Comité de la CEDAW en la recomendación general 19, interpretó el artículo 11 de la Convención, reconociendo que:

... El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho”, y que “es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil...³⁸

La CoIDH se pronunció en el “Caso del Penal Miguel Castro Castro vs Perú”, en el sentido de que “la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”.³⁹

La SCJN, por conducto de la Primera Sala, ha manifestado que el hostigamiento sexual atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres, al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre estas, al denigrarlas y concebirlas como objetos, según se desprende de la siguiente tesis aislada:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.⁴⁰ A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal

³⁸ Recomendación general 19 CEDAW, p. 18, visible en el vínculo: http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

³⁹ Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

⁴⁰ Tesis aislada 1a. CLXXXIII/2017 (10a.), aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, pág. 445, Décima Época, de la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Registro 2015620.



Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos.

En cuanto a los efectos, dicha jurisprudencia refiere que todo acto de violencia sexual “tiene consecuencias físicas, emocionales y psicológicas devastadoras” para las mujeres.⁴¹

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevé en su artículo 6º, fracción V, que la violencia sexual es: “... cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física”. El artículo 13 refiere que el hostigamiento sexual es: “... el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de Jalisco, en su artículo 10 establece que la violencia sexual es “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”.

Es importante recordar que el hostigamiento y acoso sexual constituyen una conducta de naturaleza sexual no recíproca, basada en la coerción. Por ello, genera sentimientos de desagrado, expresados mediante sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que fue presentado por la Comisión Normativa sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo a la 108ª de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la reunión del 10 de junio de 2019, señaló:

⁴¹ Ídem, párr. 313.



a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género,

y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

3.3.3.2. Violencia laboral

El artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que la violencia en este ámbito:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

En Jalisco, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado contempla la violencia laboral como una modalidad que es:

... ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico; además la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia o cualquier otra forma de discriminación prevista en la ley, asimismo se considerará violencia laboral solicitar como requisito de contratación examen de ingravidez.

Una de las formas en que se ejerce la violencia laboral es mediante el acoso, el cual ha sido definido por la OIT como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.



La Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis, establece:

Artículo 3º. Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

3.2.4. Derecho a la integridad y seguridad personal, en su vertiente psicológica

Esta prerrogativa ha sido definida por la doctrina como el derecho “que tiene toda persona a no sufrir actuaciones nocivas en su estructura corporal, sea fisonómica, fisiológica o psicológica, o cualquier otra alteración en el organismo que deje huella temporal o permanente que cause dolor o sufrimiento graves, con motivo de la injerencia o actividad dolosa o culposa de un tercero”.⁴²

Este derecho implica el reconocimiento de la dignidad inherente al ser humano y, por lo tanto, de la preservación física, psíquica y moral de toda persona, lo cual se traduce en el derecho a no ser víctima de ningún dolor o sufrimiento físico, psicológico o moral. Tiene como bien jurídico protegido la integridad física y psíquica del individuo en un estado libre de alteraciones nocivas; por consiguiente, el sujeto titular de este es todo ser humano.

Dentro de la estructura jurídica, el derecho a la integridad y seguridad personal implica un derecho subjetivo, consistente en la obligación de las autoridades de abstenerse de ejercer conductas que produzcan alteraciones.

El derecho humano a la integridad, específicamente respecto a su vulneración mediante la alteración psíquica, en casos que involucran violencia contra la mujer, ha merecido el pronunciamiento de organismos internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Así se advierte en el caso Rosendo Cantú y otra Vs. México, en el que la corte ha establecido “que un acto de tortura

⁴² Enrique Cáceres Nieto, *Estudios para la elaboración de un Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México 2005, pp. 393- 394.

puede ser perpetrado tanto mediante actos de violencia física como a través de actos que produzcan en la víctima un sufrimiento psíquico o moral agudo”.

La fundamentación del derecho a la integridad y seguridad personal está consagrada en los artículos 16, párrafo primero; 19, párrafo séptimo, y 22, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7°, 10.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 5.1, 5.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 5° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y 2, del Código de Conducta para Funcionarios encargados de Hacer Cumplir la Ley.

IV. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

4.1. Reconocimiento de calidad de víctima

Por lo argumentado en esta Recomendación, y con fundamento en los artículos 4° y 110, fracción IV; y 111 de la Ley General de Víctimas, se reconoce la calidad de víctima directa a (TESTADO 1) por violación del derecho humano al trato digno, a la legalidad, a la seguridad jurídica y negativa de asistencia a víctimas de delito y al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Asimismo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 4°, 110, fracciones VI y VII; y 111 de la Ley General de Víctimas, y los correspondientes de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, las autoridades responsables deberán reconocer la calidad de víctima a las personas agraviadas y brindarles atención integral, de conformidad con lo establecido en la ley. Este reconocimiento es imprescindible para que obtengan los beneficios que les confiere la ley.

El reconocimiento anterior se realiza en virtud de que la víctima en este caso ha sufrido un detrimento físico, mental y emocional, y merece una justa reparación de manera integral como consecuencia de la violación de sus derechos humanos.

4.2 Reparación integral del daño

Las víctimas de violaciones de derechos humanos merecen una justa reparación. Un Estado constitucional y democrático de derecho debe ser garante de la protección de los derechos humanos, tiene la responsabilidad y la obligación de responder a las víctimas de violaciones causadas por la acción u omisión de los órganos de gobierno, de las y los funcionarios públicos, mediante la reparación integral del daño y la garantía de la no repetición de los hechos.

Este organismo sostiene que las violaciones de derechos humanos cometidas en agravio de (TESTADO 1) merecen una justa reparación integral,⁴³ como elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad. Reparar el daño es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas y de las personas.

En congruencia con lo anterior, la obligación del Estado mexicano de reparar el daño se sustenta en lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 2º, 3º, 4º, 26º y 27º, de la Ley General de Víctimas; en estos últimos preceptos legales, establece que las víctimas tienen derecho a recibir la reparación 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, a través de medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición.

En Jalisco, el 27 de febrero de 2014 se publicó la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, donde se establecieron para los órdenes estatal y municipal, las mismas obligaciones que la homóloga federal prevé, cuyas medidas de atención y protección serán proporcionadas por el titular del poder Ejecutivo a través de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.

Esta CEDHJ tiene la facultad de solicitar la reparación integral del daño conforme lo dispone el artículo 73 de la ley que la rige, ya que la reparación es un elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad

⁴³ El concepto “reparación integral” tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

y enfrentar la omisión con la que las autoridades encargadas de garantizar el principio de legalidad y seguridad jurídica actúan.

En este caso, José Luis Hernández Castillo vulneró el derecho a una vida libre de violencia; así como Martha Valentín Martínez, quien se desempeña como supervisora de la zona escolar 177, desplegaron acciones y omisiones que se constituyen en violencia institucional, con lo cual se vulneraron los derechos humanos de (TESTADO 1) y, en consecuencia, la SEJ está obligada a reparar los daños provocados, ya que no se cumplió con la debida diligencia de garantizar los derechos a la legalidad, a la integridad y seguridad personal, y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Para que un Estado democrático cumpla con su deber de proporcionar debidamente los servicios públicos y atender al bien común de los ciudadanos, es preciso que sus autoridades además de rendir cuentas por los actos realizados en representación del pueblo acepten su responsabilidad por las acciones y omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones y reparen los daños y perjuicios ocasionados, tanto en lo individual como en lo colectivo.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Quedó plenamente acreditado que José Luis Hernández Castillo, director de la Escuela Primaria (TESTADO 54), incurrió en actos y omisiones que vulneraron los derechos a la legalidad y seguridad jurídica, a la igualdad y no discriminación, a la integridad y seguridad personal, así como al derecho a las mujeres a una vida libre de violencia en agravio de (TESTADO 1). No se demostró que la supervisora Martha Valentín Martínez haya vulnerado los derechos humanos de la inconforme.

En consecuencia, (TESTADO 1) tienen derecho a que la SEJ reconozca su responsabilidad por los hechos aquí documentados y realice la reparación integral del daño:

Por lo anterior, esta Comisión dicta las siguientes:



5.2. Recomendaciones:

Al Secretario de Educación Jalisco:

Primera. Instruya al personal que resulte competente, dentro de la administración a su cargo, para que se realice a favor de (TESTADO 1), víctima directa la reparación y atención integral del daño, para lo cual deberá otorgar todas las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición que resulten procedentes en términos de la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y demás legislación citada en el cuerpo de esta resolución. Lo anterior como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por servidores públicos de esa secretaría.

Segunda. Gire instrucciones al personal que tenga las atribuciones legales correspondientes para que a la brevedad se anexe copia de la presente Recomendación al expediente laboral de José Luis Hernández Castillo, quien se desempeñaba como director de la Escuela Primaria Federal (TESTADO 54), como antecedente de que violó los derechos humanos de (TESTADO 1).

Tercera. Instruya a José Luis Hernández Castillo para que acuda al Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, a fin de que se le proporcione la intervención integral para la erradicación de la violencia contra las mujeres. Asimismo, deberá, en caso de que así lo desee la agraviada, ofrecer una disculpa pública. Lo anterior se traduce en una medida de no repetición y en un proceso de reeducación.

Cuarta. Instruya y garantice la implementación de un programa de capacitación para el personal directivo que labora en la Secretaría de Educación en materia de derechos humanos de las mujeres, de igualdad de género, y de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres por razones de género, al que deberá acudir el servidor público señalado como responsable de vulnerar derechos humanos.

Quinta. Gire instrucciones al Órgano Interno de Control para que el

procedimiento de investigación administrativa (TESTADO 72) que se instauró en contra de José Luis Hernández Castillo, se integre bajo una perspectiva de género y tomando en cuenta lo señalado por el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN y lo establecido en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco; y se valoren las pruebas y evidencias contenidas la presente Recomendación, la cual deberá ser incluida en el expediente administrativo a efecto de fortalecer la investigación. Además, deberá tomarse en consideración que el citado funcionario público cuenta con cinco procedimientos administrativos en su contra.

Aunque no son autoridades involucradas como responsables en esta resolución, tienen atribuciones y competencia para actuar a favor de las víctimas de violaciones a los derechos humanos y del delito, con fundamento en los artículos 70 y 71 de la Ley de la CEDHJ. Por ello, el organismo protector de los derechos humanos en Jalisco, con un enfoque transformador, impulsando el principio de máxima protección hacia las mujeres que viven violencia, y teniendo como eje la no discriminación de las mujeres en todos los órdenes de la vida, el enfoque antidiscriminatorio, y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las mujeres, emite las siguientes:

5.3. Peticiones.

Al Fiscal del Estado de Jalisco:

Única. Con el fin de garantizar los derechos de acceso a la verdad, a la justicia y reparación del daño a la víctima, gire instrucciones al agente del Ministerio Público que corresponda para que otorgue el debido seguimiento a las etapas procesales pendientes por desahogar, y en su oportunidad se integren todos los elementos de prueba necesarios para acreditar el hecho delictivo y la participación de José Luis Hernández Castillo en la carpeta de investigación que se integra en la Agencia 13 de Investigación, Litigación Oral y Seguimiento a Procesos de la Unidad de Investigación de Delitos contra las Mujeres y Delitos en Razón de Género, a la cual deberá integrarse la presente Recomendación a efecto de fortalecer la investigación.

Al Secretario Técnico de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a

Víctimas:

Primera. Que, conforme a los principios y derechos señalados en el cuerpo de la presente resolución, proceda a registrar a (TESTADO 1) como víctima directa de violaciones de derechos humanos. Lo anterior, en términos de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y su Reglamento.

Segunda. Se otorgue a favor de la víctima directa la atención y reparación integral que conforme a derecho proceda, a través de las medidas y garantías que resulten procedentes en términos de la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco y demás legislación citada en el cuerpo de la presente resolución, que obligan a todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias. Ello en caso de que la autoridad responsable en esta Recomendación no lo hiciera. Lo anterior, como un acto de reconocimiento, atención y debida preocupación por las víctimas de violaciones de derechos humanos.

Tercera. Se designe un asesor jurídico a la víctima (TESTADO 1) para que le brinde la asesoría jurídica dentro de la investigación penal (TESTADO 75), que se integra por los hechos cometidos por el servidor público en perjuicio de la agraviada, en la Fiscalía del Estado.

A la Titular de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco:

Única. Gire instrucciones a quien corresponda para que, a la brevedad posible, en términos del artículo 14 del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco emita la opinión técnica en la investigación (TESTADO 75) que se ventila en el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación. Para ello se sugiere tomar en cuenta lo documentado en la presente Recomendación.

Al Comisario General de la Policía de Guadalajara:

Única. Instruya a quien corresponda para que se intensifique la vigilancia en las inmediaciones del plantel (TESTADO 54), ello en virtud de los actos vandálicos que se han desarrollado en el mismo, toda vez que en la



investigación practicada por esta Comisión se advirtió la presunta comisión de hechos delictivos por la ausencia del personal en la escuela.

Esta defensoría deberá hacer pública esta Recomendación y podrá darla a conocer a los medios de comunicación, de acuerdo con los artículos 79 de la ley que rige su actuación y 120 de su Reglamento Interior. Con fundamento en los artículos 72, párrafo segundo, y 77 de la Ley esta Comisión, se informa a las autoridades a las que se dirige que tienen un término de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que se les notifique, para que informen a este organismo si la aceptan o no. En caso afirmativo, esta Comisión estará únicamente en espera de las constancias que acrediten su cumplimiento, las cuales deberán presentarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de aceptación.

De no ser aceptada o cumplida, las autoridades o servidores públicos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa y, con base en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 71 bis, de la Ley de esta institución, la Comisión podrá solicitar al Congreso del Estado que comparezcan ante dicho órgano legislativo a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

Las recomendaciones de esta Comisión pretenden ser un sustento ético y de exigencia para las autoridades y la ciudadanía en la resolución de problemas cotidianos que impliquen un abuso de las primeras y, por ello, una violación de derechos. Es compromiso de este organismo coadyuvar con las autoridades, orientarlas y exigirles que su actuación refleje la alta investidura que representan en un Estado constitucional y democrático de derecho.

Atentamente

Alfonso Hernández Barrón
Presidente

Esta es la última hoja de la Recomendación 179/2020, que consta de 76 páginas.



FUNDAMENTO LEGAL

TESTADO 1.- ELIMINADO el nombre completo, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

TESTADO 50.- ELIMINADO el domicilio, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

TESTADO 54.- ELIMINADA la edad, por ser un dato identificativo de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción I de los LGPPICR*

TESTADO 72.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento administrativo, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*

TESTADO 75.- ELIMINADA la información correspondiente a una persona relacionada con un procedimiento penal, por ser un dato sobre procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales, de conformidad con el Lineamiento Quincuagésimo Octavo Fracción VII de los LGPPICR*

* "Lineamientos Generales para la Protección de la Información Confidencial y Reservada que deberán observar los Sujetos Obligados previstos en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios