

Tabla de Siglas y Acrónimos

Para facilitar la lectura y comprensión de esta recomendación, el significado de las siglas y los acrónimos utilizados son los siguientes:

Significado	Clave
Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco	CEDHJ
Comisión Nacional de Derechos Humanos	CNDH
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer	BELÉM DO PARÁ
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Constitución Política del Estado de Jalisco	CPEJ
Convención Americana de Derechos Humanos	CADH
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Corte Interamericana de Derechos Humanos	Corte IDH
Fiscalía del Estado	FE
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI
Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses	IJCF
Instituto Nacional de las Mujeres	INMUJERES
Órgano Interno de Control	OIC
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización Mundial de la Salud	OMS
Secretaría de Educación Jalisco	SEJ
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

Cláusula de Identidad Reservada

Con el propósito de salvaguardar la integridad y seguridad personal de la víctima, así como evitar su victimización secundaria, en la presente recomendación se omite el nombre de la víctima directa, con el objetivo de preservar la garantía de no revictimización.

Por ello, este organismo garante de los derechos humanos vincula la aplicación de los principios rectores de debida diligencia reforzada, máxima protección, no criminalización, victimización secundaria y protección de los datos personales sensibles tutelados en los artículos 2°, 5° fracciones II, IV, V, X, XII y XIII, 7°, 9°, 15 fracción IV párrafo tercero, 30 fracción III, y 93 fracción IV de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, así como en los diversos 2°, y 3° fracción X de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios, y se nombra a la persona inconforme de la siguiente manera:

Denominación	Clave
Víctima Directa	VD

Recomendación 028/2023

Guadalajara, Jalisco, 20 de diciembre 2023

Asunto: Violación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

Queja: 2581/2021/V

Secretario de Educación Jalisco

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ), con fundamento en lo dispuesto por 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; 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, fracciones IV, XXV, XXVI, 8°, 28, fracción III, 67, 68, 72, 73, 75, 79 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, así como 113, 117 y 119 del Reglamento interior de la CEDHJ, investigó y estudió el expediente de queja 2581/2021/V, por la violación de los derechos humanos a las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno, en agravio de la VD, cometidos bajo la responsabilidad del director de la Escuela Secundaria General 131 adscrito a la SEJ, en donde se tuvo por acreditado el hostigamiento laboral de tipo sexual vinculado a un trato hostil dentro del ejercicio de la función pública; así como por el Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación, por la falta del abordaje, colaboración institucional y articulación de la debida diligencia reforzada en materia de género dentro de sus investigaciones en casos que involucran violencia en contra de las mujeres.

Antecedentes y Hechos

La presente queja se recibió el 12 de mayo de 2021 presentada por la VD y en contra de José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “*Mayor J. Trinidad López Rivas*” adscrito a la Secretaría de Educación (SEJ), así como quien resulte responsable del Órgano Interno de Control de la SEJ, en la que manifestó textualmente lo siguiente:

...Mi situación penosamente comenzó a complicarse a partir de que la compañera xxx me externa que se dará de baja su plaza cuando terminara mi periodo, en ese momento yo externé a mi delegado sindical que estaba interesada en acceder dicha clave ya que por la antigüedad generada de 5 años cubriendo dicha plaza, es mi interés solicitarla. El mismo delegado me hizo saber que con la persona que debía apoyarme era con el director de la institución en la que me encuentro actualmente.

Al momento de dirigirme al director José Agustín Marcelino Prado Miranda me comenta que va a tratar de ayudarme. En el momento que le solicito su intervención faltaban alrededor de 5 meses para que terminara mi interinato. En ese mismo periodo de tiempo yo me encontraba depositando dinero en efectivo en una caja de ahorro que administraba la pareja del director Agustín. Dichos ahorros estaban dirigidos para gastos médicos de mi esposo ya que tiene un problema de salud en la columna que constantemente tiene que tratarse.

La actitud del director Agustín comenzó a cambiar en este mismo periodo de tiempo ya que yo comencé a recibir acoso de su parte, lo cual comenzó a incomodarme ya que el trato era diferente y buscaba obtener mi persona algún tipo de favor sexual, condicionándome mi derecho a la solicitud de la clave. En ese momento yo me encontraba en un problema de empleo ya que mi trabajo me permite apoyar el sustento de mi familia.

En mi desesperación por no perder la oportunidad de trabajo decidí poner a disposición el dinero que tenía acumulado en la caja de ahorro que administraba su pareja Mtra. Deneb para que el director Agustín me brindara su apoyo sin tener que acceder a ningún tipo de favor sexual propuesto de su parte.

En unos mensajes se tornó insistente que acudiera al plantel aun cuando ya me había dado largas y condicionantes del asunto de la basificación de la clave ya teniendo en su poder el dinero ahorrado todo el año y dijo no saber cuál era la cantidad que se le había dado la cual es \$46,520.00 (CUARENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS VEINTE PESOS, 00/100 M.N). En ese momento yo comencé a grabar las conversaciones con él porque ya me daba más desconfianza cada vez hablábamos del

tema y entonces volvió a hacerme comentarios que según él eran respetuosos pero para mí no, ya que yo le dejé claro que yo no me prestaba a ese tipo de favores que por ello se le había cedido el dinero tuve que tomar las cosas que me decía con calma para no alertarlo, tomé la decisión en conjunto con mi esposo de realizar la denuncia pertinente por su insistencia la cual grabé en dos ocasiones ya que las otras no me fue posible y que son incómodas ya que parece no tener límites en su insistencia y no le importa quién esté presente y dice cosas cuando ve la oportunidad de acercarse a mí.

Además de estas situaciones, en diciembre del 2020 me solicitó comprar 2 botellas para agradecer en DRSE 3 la ayuda que me estaban brindando para que no me dejaran de pagar, la botella de tequila herradura con un costo de \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS, 00/100 M.N.) se la entregué personalmente a un Sr. De nombre Jorge del área de pagos, el coñac Martel con un costo de \$780.00 (SETECIENTOS PESOS, 00/100 M.N) se lo entregó el director de la secretaria del Delegado de la Drse 3 Tlaquepaque Iván Omar González Solís, ya que no se encontraba en la oficina en este momento.

Este problema para mí es enorme y me tiene abrumada, por lo que solicito su valiosa intervención y resolución de esta problemática: 1) Se haga valer el derecho a mi plaza por el tiempo que la trabajé; 2) la devolución de los fondos acumulados e indebidamente extraídos de mi fondo de ahorro por \$46,520.00 (CUARENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS VEINTE PESOS, 00/100M.N.) y 3) se reubique al Dr. José Agustín Marcelino Prado Miranda, toda vez que la Escuela Mayor J. Trinidad López Rivas 4DES0136G ubicada en San Camilo 2805-A Col. Parques de Santa Cruz del Valle en Tlaquepaque, se ubica en las proximidades de mi domicilio personal, y es mi derecho obtener medidas de protección y seguridad de no repetición de los hechos.

Así mismo, hago de su conocimiento que el día 23 de marzo del presente año me presenté al Órgano Interno de Control, Área de Investigación en la Secretaría de Educación a presentar mi denuncia formal por lo sucedido y ya planteado en la parte de arriba del escrito donde me tomaron declaración y me pidieron llevar la evidencia de audios del acoso y capturas de pantalla de los depósitos realizados así como el formato donde se comprueba de dónde se obtuvo el dinero entregado al Director José Agustín Marcelino Prado Miranda, dichas pruebas regresé a entregarlas el día 25 de marzo por la mañana. Me recibió la evidencia la Srita. Josefina de la Torre, quien me dijo le entregaría la USB a la Sra. Mari Gallardo quien es la persona encargada de mi caso. Me comuniqué al día siguiente para confirmar si se le había entregado dicha información y ella me confirma que efectivamente ya se lo habían entregado pero que hasta regresar de vacaciones me avisaría sobre el seguimiento.

De igual manera acudí el día 25 de marzo a la UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y DELITOS EN RAZÓN DE GÉNERO,

donde levanté mi denuncia por Hostigamiento Sexual, lugar donde ha sido muy rápida y eficaz su intervención. El día 5 de abril me presenté nuevamente a una cita que ellos me notificaron tendría que realizar con mis testigos misma que ya fue realizada y me notificaron en ese momento que el siguiente paso es la evaluación psicológica para dar paso al careo con el Director después de que el psicólogo (a) presente la evaluación realizada. De dichas denuncias adjunto una copia...

Agregando la VD a su queja las constancias de sus medidas de protección emitidas dentro de la carpeta de investigación 21288/2021, así como el escrito presentado el 22 de mayo de 2021 ante el Órgano Interno de Control de la SEJ por motivo de los hechos descritos en su inconformidad.

El 21 de mayo de 2021 personal jurídico de esta CEDHJ dictó las siguientes medidas cautelares a efecto de resguardar y conservar la situación particular controvertida en la presente inconformidad:

Medida cautelar 49/2021

A Juan Carlos Flores Miramontes, secretario de Educación:

...Primera. Exhorte por escrito al maestro José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la escuela Mayor J. Trinidad López Rivas, con clave 14DES0136G, para que se abstenga de mantener comunicación con la VD por ningún medio, incluyendo los electrónicos.

Segunda. Gire instrucciones a quien corresponda, para que se analice el derecho laboral a ocupar la plaza que venía cubriendo por interinato la maestra VD, y se determine lo conducente conforme a derecho corresponda.

Tercero. Con motivo el deber reforzado de la debida diligencia ante la violencia contra las mujeres, gire instrucciones a quien corresponda para que se informe del presunto caso a la Contraloría del Estado y a la Unidad de Seguimiento de acoso y hostigamiento sexual de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del estado de Jalisco, para que ambas actúen en términos del artículo 10 y 13 del Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del estado de Jalisco, publicado en el periódico oficial del Estado el 31 de mayo de 2019.

Cuarto. Ofrezca la atención psicológica y acompañamiento legal que requiera la peticionaria para los trámites que realice ante el Órgano Interno de Control de la

Secretaría de Educación y ante la unidad de investigación de violencia contra las Mujeres y delitos en razón de género de la Fiscalía Estatal...

Medida cautelar 50/2021

A José Elías Moreno Tafolla, director de la Unidad de Investigación en delitos contra las Mujeres y delitos en razón de género de la Fiscalía Estatal (FE):

...Único. Debido a que la peticionaria manifiesta que será careada con su presunto agresor sexual en la carpeta de investigación 21288/2021, se solicita gire instrucciones al agente del Ministerio Público correspondiente, para que se apege a los estándares internacionales y nacionales en la materia, debiendo evitar el careo entre la víctima/victimario...

El 01 de junio del 2021 se recibió el oficio FE/FEDH/DVSD/4159/2021, signado por Gabriela Cruz Sánchez, directora General del Centro de Vinculación y Seguimiento a la Defensa de los Derechos Humanos de la FE, a través del cual, informó la aceptación de la medida cautelar planteada a favor de la VD.

El 14 de junio del 2021 se recibió el oficio C-02/503/651/2021 signado por Patricia Jiménez García, titular del Área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ en el que se aceptó el primer punto de la medida cautelar 49/2021 emitida por este organismo, en el sentido de exhortar a José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, a efecto de evitar cualquier acto de molestia en agravio de la VD.

Ahora bien, sobre el punto segundo de la precitada medida cautelar, manifestó encontrarse imposibilitados en atender lo solicitado, toda vez que de la misma naturaleza se debe de controvertir en la vía jurisdiccional; asimismo, sobre el punto tercero de la multicitada medida cautelar refirió su aceptación, informando que el OIC de la SEJ informó a la Dirección de Asuntos Jurídicos sobre la vinculación del caso a la Unidad de Seguimiento de Acoso y Hostigamiento Sexual de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Gobierno del Estado (SISEMH); y finalmente sobre el cuarto punto de la medida cautelar refirió su imposibilidad de cumplimiento, toda vez

que la VD no se encontraba laborando en ese momento dentro del Sistema Educativo, para atenderla jurídicamente y psicológicamente.

El 13 de julio de 2021 se recibió el oficio FE/FEDH/DVSDH/5769/2021 signado por Gabriela Cruz Sánchez, directora General del Centro de Vinculación y Seguimiento a la Defensa de los Derechos Humanos de la FE, mediante el cual giró instrucciones al agente del Ministerio Público correspondiente para que actuara con apego a los estándares nacionales e internacionales, evitando un posible careo entre la víctima y el victimario.

El 16 de julio de 2021 se recibió el oficio FE/FEDH/DVSDH/5856/2021 signado por Gabriela Cruz Sánchez, directora General del Centro de Vinculación y Seguimiento a la Defensa de los Derechos Humanos de la FE, en el que remitió copia del oficio 2752/2021, signado por el Licenciado Octavio Valdovines Ortiz, Agente del Ministerio Público, adscrito a la Agencia del Ministerio Público Sumaria Turno Vespertino, de la Unidad de Investigación de Delitos contra las Mujeres y Delitos en Razón de Género, mediante el cual informó:

...ÚNICO.- Esta Representación Social No ha solicitado dicha diligencia (**Careo**), así mismo ninguna de las partes lo ha solicitado, por lo tanto **no se llevará a cabo tal diligencia**, apegándose a los Estándares Internacionales y Nacionales en la materia...

El 13 de septiembre de 2021 personal jurídico de esta Comisión solicitó el auxilio y colaboración de Juan Carlos Flores Miramontes, secretario de Educación de Jalisco, para que por su conducto notificará y requiriera por segunda y última ocasión al señalado para rendir informe de ley, además de acreditar el cumplimiento de lo solicitado.

El 13 de octubre del 2021 se recibió el oficio C-02/1222/651/2021 signado por Patricia Jiménez García, Titular del Área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, anexado el oficio 198/331/2021 donde se instruyó al supervisor de la zona 16 de secundarias generales dar su atención al punto primero de la medida cautelar y exhortar a José Agustín Marcelino Prado Miranda de abstenerse de establecer contacto o comunicación por ningún medio con la VD y remitir al despacho de la Dirección de Educación Secundaria el documento del cual se desprenda el exhorto y acuse de recibido que se realizó

para cumplir dicha medida cautelar, además de instruir a rendir el informe de ley correspondiente a esta Comisión, remitiendo copia del mismo y acuse de recibido.

El 29 de octubre del 2021 se recibió el escrito con el folio 21017860 signado por la VD, en el que expuso ante esta Comisión que la derivación a la SISEMH realizada el 11 de octubre del 2021 fue atenta, sin embargo, no le fue entregado documento alguno que le permitiera determinar los puntos de queja manifestados ante la SEJ.

Asimismo, la VD señaló que no conocía mayor avance en la denuncia presentada ante Fiscalía, además de no haberse constatado por parte de la SEJ haber implementado la medida cautelar primera. Señaló además desconocer avance de cualquier proceso de denuncia ante la SISEMH, avance de la denuncia correspondiente ante el OIC de la SEJ, o si el señalado presentó el informe de ley requerido. Adicionalmente, la VD constató que el denunciado continuaba laborando frente a su domicilio particular a la fecha, por lo que ella y sus dependientes continuaban en estado de indefensión.

El 30 de noviembre del 2021, personal jurídico de esta Comisión aperturó el periodo probatorio común de las partes que integran la presente inconformidad, asimismo, advirtiendo que José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela Secundaria General número 131 "*Mayor J. Trinidad López Rivas*" no presentó informe de ley, por lo que habiendo ya transcurrido en exceso el plazo que le fue otorgado y por ende ante la falta del informe, se hizo efectivo el apercibimiento realizado en el sentido de tener por ciertos los hechos narrados por la peticionaria en el momento de la resolución, salvo prueba en contrario y con fundamento en el artículo 65 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en relación con el artículo 103 de su Reglamento Interior de la CEDHJ.

El 17 de diciembre del 2021 se recibió por correo electrónico oficio 2041/10A/2019 signado por José Manuel Díaz Arias, titular del Área de Investigación del OIC de la SEJ, en el que señaló que el expediente se encontraba en investigación a la fecha señalada, además de la existencia de

diligencias pendientes por realizar, anexando copia simple de una última actuación hasta ese momento. No obstante, se aprecia que el OIC en cuestión fue omiso y no colaboró con este órgano garante de los derechos humanos al no haber proporcionado en su totalidad copias del expediente 020/INV/2021 como le fue solicitado, y en su lugar, enviando solamente el último estatus procesal.

El 5 de mayo de 2022 personal jurídico de esta Comisión elaboró acta circunstanciada sobre la inspección ocular al expediente de la carpeta de investigación 21228/2021 en las instalaciones del Centro de Justicia de las Mujeres dentro del Área de Litigación de la Fiscalía, a través del cual se realizaron 66 fotografías de la carpeta de investigación, dentro de las cuales consta el dictamen D-I/21288/2021/IJCF/000234/2022/PSH/90 realizado por la perita en psicología forense, Gloria Alicia Muñoz Aguilar del Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses, en el que se advirtió lo siguiente:

...Sí presenta daño psicológico correlacionado con los hechos que denuncia. Presenta afectación en su estado psicológico y emocional, compatible con la sintomatología característica en personas que han sufrido algún tipo de agresión de carácter sexual, por lo que se determina que manifiesta daño psicológico en su persona, como consecuencia de agresiones directas que dañan su integridad sexual y su moralidad, por los hechos cometidos en su agravio...

Asimismo, y dentro de las actuaciones de la citada carpeta de investigación 21228/2021 se encuentra el resultado de la herramienta de detección realizada por el Centro de Justicia para las mujeres con folio 2021-03-53458, en el que se encontró:

...Los resultados de la herramienta de detección indican que ésta usuaria vive **VIOLENCIA EXTREMA...**

El 01 de julio del 2022 la VD compareció a esta Comisión a efecto de presentar como evidencia una captura de pantalla de la aplicación *whatsapp* de su número telefónico, en las que se aprecia una conversación con un contacto escrito como “Director” en el que llama “*pequeña*” a la peticionaria.

El 22 de junio del 2022 se recibió el oficio C-02/873/651/2022, signado por Nayely Castillo Gómez, Titular del Área de lo Administrativo, Laboral e Infracciones Administrativas de la SEJ, a través del cual, remitió a esta Comisión el informe de ley de José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela Secundaria 131 manifestando textualmente lo siguiente:

[...] a partir de la semana del 22 al 26 de marzo de 2021, la VD dejó de asistir a laborar al centro de trabajo a su cargo, razón por la cual subdirección buscó establecer comunicación con la misma, no teniendo respuesta alguna pues el número que se tenía de contacto mandaba a buzón; por lo que señaló que de su parte no hubo intención alguna de insistir en la comunicación ya que la relación laboral de interinato de plaza administrativa, se había terminado...

El 20 de enero de 2023 personal jurídico de esta Comisión elaboró acta circunstanciada derivada al desahogo de las pruebas testimoniales ofertadas por la VD, a través del cual, se asentó textualmente lo siguiente:

TESTIGO 1:

...Respecto del hostigamiento sexual, quiero manifestar que no presencié ese tipo de conductas del director hacia ella, por lo que no puedo aseverar nada de ese tema. Con relación a la caja de ahorro, tampoco sé qué fue lo que pasó, aunque por dicho de la propia VD, alguna vez escuché que dijo que sí aportaba, sin embargo, no me consta tal hecho...

TESTIGO 2:

...Posteriormente, supe por comentarios de varios compañeros de trabajo que VD había denunciado al director José Agustín por hostigamiento sexual, sin embargo, yo no vi en ningún momento que hubiera conductas de ese tipo del director hacia ella o alguna de mis demás compañeras o hacia mí...

El 9 de febrero del 2023 personal jurídico de esta Comisión elaboró acta circunstanciada derivada al desahogo de las pruebas testimoniales ofertadas por la peticionaria, a través del cual, se asentó textualmente lo siguiente:

TESTIGO 3:

...Durante varios años todo parecía normal, a pesar de que algunos vecinos y otros padres de familia nos decían que el director era muy conflictivo y hacía malos manejos con el dinero de las cuotas escolares, pero no hicimos caso porque parecía respetuoso.” [...] “Se llegó el tiempo en que la renuncia de Diana hizo efecto, sin que VD pudiera arreglar los trámites, pero el director dijo que iba a ayudarnos con eso y por esa razón él y su pareja se quedaron con un dinero que VD estuvo ahorrando en esa escuela mensualmente, que eran alrededor de cincuenta mil pesos, con el argumento que se requerían para invitar a las autoridades de la Secretaría de Educación y pago de favores. Por ello, VD continuó trabajando sin recibir su sueldo más o menos cinco meses, porque el maestro Agustín le decía que era necesario que se presentara a laborar, y cada quincena él le decía que ya le iba a llegar su pago, cosa que nunca sucedió. Fue el caso que, en marzo de 2020, VD me dijo que ya no estaba a gusto y que ya no iba a ir a trabajar, porque además no le pagaban.” [...] “VD me comentó que por miedo a mi reacción no me comentó lo que había pasado mientras esperaba a que el Director supuestamente le ayudaba con su plaza, me comentó que en una reunión la intentó abrazar y le dijo que desde que la conoció era el amor de su vida y que le gustaba mucho, que ella lo rechazó y se fue de la reunión, pero que luego la citó en la escuela a ella sola cuando se encontraban vigentes las medidas por COVID-19, cuestión que a VD ya no le gustó, pues percibió que sus intenciones eran lascivas, por lo que ella lo grabó y es fecha que no sé exactamente lo que dicen esos audios, pues me he estado aguantando para evitar reaccionar de otra manera” ya que la escuela está enfrente de la casa en la que VD vive...

TESTIGO 4:

...Me di cuenta de que el Director José Agustín Prado tenía un trato muy amable hacia las mujeres, incluso tenía la costumbre de que al platicar, ponía su mano en las piernas de las compañeras e incluso las mías” [...] “Pero sí puedo decir que él le agradaba quedar bien con las mujeres y hasta se sabía que se encerraba en su oficina con algunas madres de familia.” [...] “VD me comentó que el Director Agustín Prado frecuentemente hacía referencia a lo bonita que era y que incluso en una ocasión le dijo que ella era el amor de su vida, sorprendiéndola con un abrazo por la espalda y le pidió se comprara una botella para el responsable de la DRSE 2 Tlaquepaque y comenzar así la negociación para la asignación de plaza, que porque le iba a ayudar. VD me dijo que por la necesidad de trabajo había accedido a comprar la botella y la entregó al director, pero que se sentía incómoda por las constantes palabras de afecto y muestras de cariño que inclusive este señor patentó en un convivio delante de su esposa, la cual también trabaja en esa escuela.” [...] “VD continuó yendo (*sic*) a trabajar, pero sin retribución de pago, ya que el director no realizó los trámites ante la negativa de VD de responder a sus cariños.” [...] “Como me pareció muy injusto el

trato que le dieron, la acompañé a la DRSE 2, con el licenciado Óscar Lizardi a quien le informamos lo acontecido y él nos dijo que efectivamente no se realizó ningún trámite en tiempo y forma y que no estaba en sus manos que VD se reintegrara a su trabajo, pues no había plazas administrativas en Secretaría de Educación. Quiero agregar, que por esta situación yo he seguido en contacto con VD y la he acompañado a diversos trámites para ver cómo podía ayudarle y he notado que desde entonces ella ha mostrado afectaciones emocionales, pues la noto ansiosa y con sensación de injusticia por todo lo que ha pasado, pues antes de que ocurriera esta situación era muy alegre y sonriente, pero ahora no es así. Es todo lo que tengo que declarar por ser la verdad de mi dicho...

El 20 de febrero del 2023 se recibió escrito extemporáneo signado por José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela Secundaria 131 adscrito a la SEJ (servidor público señalado por la VD), a través del cual manifestó textualmente lo siguiente:

...José Agustín Marcelino Prado, con el carácter de Director de la Escuela Secundaria General número 131 "Mayor J. Trinidad López Rivas", por medio del presente me apersono a fin de rendir manifestaciones en tiempo y forma con motivo de la queja que se citan al rubro, ello de conformidad al artículo 61, 62, 63, 64, 65 y demás aplicables de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en los términos y precisiones que se expondrán.

Respecto a la queja suscrita por la VD, en las que refieren que como autoridad adscrito a la Escuela supracitada, incurrí en responsabilidad atentando en contra de sus derechos laborales en razón de no poder darle acceso a una planta de docente, dentro del plantel educativo que represento. Así como al acto de hostigamiento sexual que de forma oscura, alevosa y ventajosa redacta la mencionada, el de la voz como autoridad incurrir, dicho que es totalmente falaz, tal y como en las investigaciones se podrá observar.

Ha lo anterior expresado, señalo que las autoridades escolares, y en particular el suscrito señalado como presunto responsable, nos es imposible aceptar tales afirmaciones dado que son contrarias a la verdad, ya que esta institución educativa a mi cargo tiene basado su actuar bajo la convicción de que deben respetarse los derechos humanos, así como respetar en lo general y en lo particular a todas las personas que integran dicha institución, por lo cual siempre estamos en vela por que cada persona sea tratada con dignidad y respeto, atendiendo al principio

constitucional y convencional que exige nuestro actuar como autoridades, siendo los titulares de proteger y garantizar su respeto irrestricto.

En este orden de ideas, en atención al numeral citado de la Ley y en correlación con el artículo 125, 126 y demás relativos aplicables del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, me permito hacer la siguiente narración de MANIFESTACIONES respecto a:

DESIGNACIÓN DE PLAZA

1. Aproximadamente en la fecha del mes de septiembre del año 2015, se me hace del conocimiento que la docente xxx, quien contaba con una plaza administrativa dentro de la institución que represento, solicito un periodo de interinato, motivo por el cual la VD desde la fecha mencionada hasta la de fecha del 31 de diciembre del 2020 cubrió dicha plaza administrativa mediante el interinato respectivo, estando enterada que dicho interinato sería por un determinado plazo y que cubrir el interinato no creaba derechos futuros respecto a la plaza administrativa, a lo cual la mencionada estuvo de acuerdo. Lo anterior según lo dispuesto en el CAPÍTULO III, ARTÍCULO 29 del Reglamento de Condiciones Generales De Trabajo De Los Trabajadores De La Secretaría De Educación Del Estado De Jalisco, en donde se especifica: En los mismos términos que el artículo anterior 28, la Secretaría de Educación de Jalisco, nombrará a quienes deban cubrir las vacantes temporales.

2. Con fecha próxima de xxx y una vez próximo a concluir el interinato de la docente xxx, el cual era cubierto por la VD, a la antes mencionada se le dio a conocer que dicho interinato ya no podría ser cubierto y que la plaza administrativa quedaría a disposición de la SEP para otorgarla mediante el proceso adecuado de competencias, según lo estipulado por el CAPITULO III, ARTICULO 28 del Reglamento de Condiciones Generales De Trabajo De Los Trabajadores De La Secretaria De Educación Del Estado De Jalisco, en donde especifica: El titular de la Secretaría, nombrará a los trabajadores que cubran las plazas de las categorías no escalafonarias, ya sea las que resulten vacantes al recorrerse el escalafón o que sean de nueva creación, cualquiera que sea su denominación o categoría, de conformidad al convenio entre el Gobierno del Estado y el Sindicato, de fecha 18 de mayo de 1984, mismo que se fundamenta en el artículo 62 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

3. En la fecha de xxx Después de haber culminado el plazo del interinato que se hace mención, se le dio a conocer a la VD, que la plaza estaría disponible, motivo por el cual debería de acercarse a las oficinas de la secretaría de educación Jalisco y dar

inicio al trámite correspondiente, haciéndole mención y aclarándole de forma reiterativa que a pesar de fungir como director de la institución, no se encontraban dentro de mis facultades otorgarle dicha plaza.

4. Es de mencionar y así se hace, que la hoy quejosa, conoce el debido procedimiento a seguir para la asignación de plazas, así como a las autoridades que debe dirigirse para la obtención por competencias de la misma, resultando así, innecesario e impropio que la misma se acerque al de la voz a pedir que le otorgue una plaza, actividad que se encuentra fuera de mis funciones.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

5. Es importante mencionar que la quejosa, manifiesta ante esta H. institución hechos de manera oscura, sin hacer referencia a las situaciones de tiempo modo y lugar, lo que conlleva a testificar con alevosía y dolo, pues bien tal y como se observa dentro de la denuncia entablada en mi contra ante la fiscalía del Estado, Unidad De Investigación En Delitos De Violencia Contra Las Mujeres Y Delitos En Razón De Género, bajo número de carpeta de investigación 21288/2021 y estando ante una autoridad hace mención y se cita "anteriormente y a los hechos del día 18 del mes de marzo del año 2021 C. José Agustín no me habla (*sic*) acosado ni dicho nada que no fuera referente al trabajo" siento este dicho de suma importancia pues bien, revela que durante todo el tiempo que la quejosa laboró bajo mi supervisión el suscrito nunca observe ni realice conductas que pudieran mal interpretarse, lo cual se corrobora con el dicho de los testigos que hoy obran en las presentes actuaciones de esta H. Quinta Visitaduría.

6. Es de mencionar que al día de hoy, ante la instancia judicial supracitada, y bajo las carpetas de investigación mencionadas, no existe un documento donde se me condene por el delito de Hostigamiento sexual, lo anterior debido a que los procesos se encuentran pendientes de desahogo, motivo por el cual esta H. institución deberá ser omiso en tomar como evidencia todo lo vertido en dichas carpetas hasta en tanto no se haya concluido dicho proceso, debiendo así reconsiderar sus investigaciones, solicitando nuevas medidas correspondientes para mejor proveer.

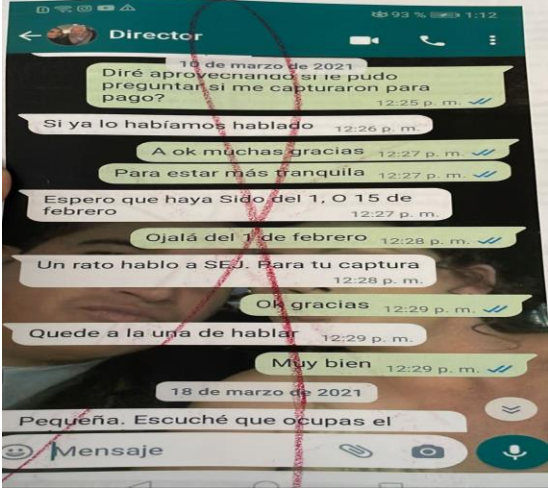
7.- Si bien es cierto, en la carpeta de investigación antes mencionada, se hace referencia a un dictamen psicológico, el cual esta H. Institución está tomando en consideración, también es cierto que dicho dictamen no ha sido refutado, así como tampoco ha sido objetado, esto debido al estado procesal que guardan las actuaciones, con mérito de lo anterior es de observancia pública que el proceso que se lleva en mi contra aún no concluye, teniendo pendiente a desahogar mis declaraciones, así como

las probanzas que se otorgaran en el momento procesal oportuno, ahora bien como todo ciudadano tengo el derecho al debido proceso y a ser considerado inocente hasta en tanto mediante el proceso correspondiente no se demuestre lo contrario, motivo suficiente por el cual esta Quinta visitaduría deberá de reconsiderar la validez e idoneidad de los documentos relativos a las carpeta de investigación ya mencionada y otorgar la ampliación de los términos correspondientes para solicitar los medios probatorio eficientes, así como las medidas para mejor proveer.

8. Por último, de conformidad a los artículos 109 y 110 fracciones III del Reglamento interno de esta Comisión, es que en su momento se concluya el presente procedimiento, en razón de no tratarse de violaciones a derechos humanos, como ya ha quedado expuesto en supralíneas...

El 3 de octubre de 2023 personal jurídico de este organismo elaboró acuerdo de valoración de pruebas relativo a las evidencias presentadas por la VD, así como de las diligencias practicadas por esta Comisión, a través del cual se documentaron los siguientes escenarios:

No	Medios de pruebas	Contenido
Documentales		
1	Un (1) escrito firmado por la recurrente.	El 12 de mayo de 2021 la VD presentó queja por escrito a su favor y en contra de José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” manifestando actos de hostigamiento sexual en su contra.
2	Una (1) Captura de pantalla aplicación whatsapp	Captura de pantalla correspondiente a la fecha del 10 de marzo de 2021 del número telefónico de la VD, referente a una conversación que tuvo la peticionaria con el director del plantel educativo donde

		<p>laboró en el que la llamó “Pequeña”</p> 
3	<p>Dos (2) Actas circunstanciadas elaboradas por personal jurídico de esta Comisión consistentes en el desahogo de las pruebas testimoniales con fechas del 20 de enero del 2023 y 09 de febrero del 2023.</p>	<p>Actas circunstanciadas en las que se desahogaron 4 testimonios ofrecidos por la VD, en las que 2 de ellos expresaron no haber sido testigos de los hechos denunciados, mientras que los últimos dos testigos testificaron a favor de los dichos de la VD.</p>
Instrumental de Actuaciones		
4	<p>Sesenta y seis (66) copias simples de la carpeta de investigación 21228/2021.</p>	<p>A través del cual, se puede apreciar la actuación del agente de Ministerio Público responsable de la citada carpeta de investigación, observándose la narración de hechos de la peticionaria y la dictaminación pericial D-I/21288/2021/IJCF/000234/2022/PSH/90 realizada por el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses en el que se señala que la VD <u>sí presenta daño psicológico correlacionado con los hechos que denuncia y compatible con la sintomatología característica en personas que han sufrido algún tipo de agresión de carácter sexual.</u></p>

5	Un (1) Dictaminación pericial realizada por el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses.	Folio D-I/21288/2021/IJCF/000234/2022/PSH/90 en el que se señala que la VD <u>presenta daño psicológico correlacionado con los hechos que denuncia</u> y compatible con la sintomatología <u>característica en personas que han sufrido algún tipo de agresión de carácter sexual.</u>
6	Un (1) Herramienta de detección de la violencia realizada por el Centro de Justicia para las Mujeres	Folio 2021-03-53458 de la Carpeta de Investigación 21228/2021, número de expediente electrónico 001-0053458 a través de la cual se advirtió como resultado violencia extrema.

El 19 de octubre de 2023 personal jurídico de esta Comisión formuló peticiones institucionales, a efecto de diversos hechos irregulares dentro de la presente inconformidad, y competencia de dichas instituciones:

A Gerardo Ignacio de la Cruz Tovar, Fiscal Especializado en Combate a la Corrupción del Estado:

...Único. Gire instrucciones a quien corresponda, a efecto de realizar una minuciosa investigación en torno a los hechos investigados por esta Comisión y susceptibles a la materia de su competencia. Lo anterior de conformidad a la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco y la vinculación de sus protocolos aplicables al contexto en particular, garantizando en ese sentido el derecho de audiencia y defensa de los presuntos implicados...

A Gabriela Cruz Sánchez. Directora del Centro de Vinculación y Seguimiento a la Defensa de los Derechos Humanos de la Fiscalía del Estado:

...Único. Gire instrucciones al agente de Ministerio Público adscrito a la Unidad de Investigación de Delitos contra las Mujeres y Delitos en Razón de Género de la FE y responsable de la carpeta de investigación 21228/2021, para que se continúen garantizando la debida diligencia reforzada de la citada indagatoria, prevaleciendo en todo momento las medidas de protección necesarias de la VD, cuyo domicilio se encuentra frente a la Escuela Secundaria “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrita a la SEJ, en la que su agresor continúa laborando en el espacio de trabajo; así como valorando las determinaciones de la presente Recomendación dentro de las líneas de

investigación ministeriales abocadas a esclarecer la verdad histórica de los hechos y la justa reparación del daño integral...

Evidencias

De los antecedentes y hechos descritos, así como de las constancias que obran en el expediente de queja, destacan entre otras, las siguientes evidencias:

1. Instrumental de actuaciones consistente en la queja presentada por VD, a su favor, en contra de José Agustín Marcelino Prado Miranda director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ (descrita en las hojas número 3 y 4 en Antecedentes y Hechos, así como en las fojas 2 a la 6 del expediente de queja 2581/2021/V).

2. Instrumental de actuaciones consistente en la inspección realizada a la carpeta de investigación correspondiente en la Unidad para la Investigación de Delitos contra las Mujeres y Delitos en Razón de Género de la FE (descrita en la hoja 10 en Antecedentes y Hechos, así como en las fojas 124 a la 191 del expediente de queja 2581/2021/V).

3. Documental pública D-I/21288/2021/IJCF/000234/2022/PSH/90 consistente en la dictaminación pericial realizada por el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses en el que se señala que la VD sí presenta daño psicológico correlacionado con los hechos que denuncia y compatible con la sintomatología característica en personas que han sufrido algún tipo de agresión de carácter sexual. (descrita en la hoja 10 Antecedentes y Hechos, así como en las fojas 171 a la 185 del expediente de queja 2581/2021/V).

4. Documental pública con folio 2021-03-53458, consistente en los resultados de las herramientas de detección de violencia realizadas por el Centro de Justicia para las Mujeres, a través del cual se advirtió violencia extrema que padecía la VD (descrita en la hoja 10 en Antecedentes y Hechos, así como en las fojas 124 a la 191 del expediente de queja 2581/2021/V).

5. Documental privada consistente en la captura de pantalla de whatsapp sobre la conversación sostenida entre la VD y el director del plantel educativo adscrito a la SEJ (descrita en la hoja 10 en Antecedentes y Hechos, así como en la foja 216 del expediente de queja 2581/2021/V).

Fundamentación y Motivación

La CEDHJ tiene como finalidad esencial la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos. Es por ello que es competente para conocer de los hechos investigados, mismos que la VD atribuyó en contra de José Agustín Marcelino Prado Miranda como violaciones a los derechos humanos, de conformidad con lo que establecen los artículos 1° y 102, apartado B, de la CPEUM; 1° 2°, 3°, 4°, fracción I; así como 7° y 8° de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco; así como 1°, 109, 120 y 121 de su Reglamento Interno.

Por lo anterior, a continuación se analizarán los hechos que motivaron esta inconformidad presentada por la VD en contra de José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “*Mayor J. Trinidad López Rivas*” adscrito a la SEJ, a efecto de demostrar que con su conducta violó en su perjuicio los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

Este organismo precisa que los actos y omisiones a que se refiere esta Recomendación, atribuidos a personal adscrito a la escuela “*Mayor J. Trinidad López Rivas*” adscrito a la SEJ, se analizan con pleno respeto de sus respectivas facultades legales y a su jurisdicción, con la finalidad de esclarecer la verdad histórica de los hechos investigados dentro de esta Recomendación. Por lo que, se tienen por acreditadas las violaciones a los derechos humanos, siendo de vital importancia la realización de las adecuaciones y acciones necesarias para resarcir los derechos que han sido vulnerados a la VD, conforme a la potestad exclusiva de las autoridades en términos de lo dispuesto en los artículos 18 al 21, 108, 109 fracción III y 113, de la CPEUM.

De los hechos y evidencias documentadas en el expediente de queja, este organismo público protector de derechos humanos documentó que personal de la Secretaría de Educación Jalisco, así como su Órgano Interno de Control violaron los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno, en detrimento de la VD.

Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye dos derechos a saber: por un lado, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y el derecho a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Por lo que, este derecho 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 Organización de las Naciones Unidas (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”*¹.

Situación que la violencia contra las mujeres puede manifestarse de diferentes maneras y en diversos espacios, como lo puede ser el ambiente laboral.

Es así que, la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad,

¹ Organización Mundial de la Salud Violencia contra la Mujer. https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/.

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.

Ahora bien, el hostigamiento laboral se define 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 persona trabajadora que es víctima de hostigamiento laboral cuando se ejerce violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros o superiores. De forma sistemática y permanente, durante un tiempo prolongado, que puede ser meses o años.

Este hostigamiento comúnmente tiene como finalidad el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización. Ya que las conductas van dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona como su dignidad, capacidad profesional, vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales.

En ese contexto, es importante establecer que, de acuerdo con el *Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos*, el derecho al trabajo es una prerrogativa que tiene toda persona a realizar una actividad productiva legal y remunerada que le permita obtener los satisfactores necesarios para tener una vida digna, y es obligación del Estado garantizar las condiciones y prestaciones laborales de las y los trabajadores.

De tal suerte, que de conformidad con el artículo 3 Bis. de la Ley Federal del Trabajo en México se entiende por hostigamiento laboral:

...Hostigamiento laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

- a) *Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.*
- b) *Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.*

En este orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado pronunciarse que el acoso laboral (*mobbing*) es:

...ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Localización: [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 138. 1a. CCLII/2014 (10a.)

[...] 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.²

Lo anterior, vinculando la aplicación directa del *Protocolo de Acoso laboral “Mobbing”* de la Comisión Nacional de Derechos Humanos³, a través del cual, establece las formas de expresión del acoso laboral:

...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.*

² SCJN. Acoso laboral (MOBBING). Su noción y tipología. Localización: [TA]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 138. 1a. CCLII/2014 (10a.)

³ CNDH. (2015). *Protocolo de Acoso laboral “Mobbing”. Formas de expresión del acoso laboral*. Disponible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

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

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.*

Ataques a la vida privada de la persona:

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

Violencia física:

- *Amenazas de violencia física.*
- *Maltrato físico.*

Agresiones verbales:

- *Gritar o insultar*
- *Amenazas verbales.*

Agresiones psicológicas:

- *Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes.*
- *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...*

Asimismo, el Protocolo antes mencionado ha establecido que los daños físicos y psíquicos que se manifiestan en las víctimas que son causados por el acoso laboral pueden ser:

...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...

Situación que, las autoridades que realicen investigaciones, tienen el deber de aplicar la debida diligencia estricta en los casos que se vulneren los derechos de las mujeres.

Derecho a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública

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.

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.

Derivado del concepto de legalidad está la regulación del desempeño de los servidores públicos, contenida en los artículos 108, de la CPEUM; 106 y 116,

de la CPEJ; 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.

De la misma manera, se cuenta con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que en su artículo 7º 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”*.

Ahora bien, la SCJN ha establecido que, para determinar el alcance de las obligaciones de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, tendrán que analizarse las normas relativas a los derechos humanos contenidas en la Constitución y en los tratados internacionales, a la luz de los criterios de los órganos creados para la adecuada aplicación de la Constitución tanto en el ámbito interno como en el internacional.

En ese sentido, la SCJN estableció en el siguiente criterio los parámetros y pasos cuando se aplique el control de convencionalidad por parte de todas las autoridades del país, incluyendo los organismos públicos autónomos:

PARÁMETRO PARA EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO* EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS⁴.

El mecanismo para el control de convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos a cargo del Poder Judicial debe ser acorde con el modelo general de control establecido constitucionalmente. El parámetro de análisis de este tipo de control que deberán ejercer todos los jueces del país, se integra de la manera siguiente: a) todos los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal (con fundamento en los artículos 1o. y 133), así como la jurisprudencia emitida por el Poder Judicial de la Federación; b) todos los derechos humanos contenidos en tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte; c) los criterios vinculantes de la Corte Interamericana de Derechos Humanos derivados de las sentencias en las que el Estado Mexicano haya sido parte, y d) los criterios orientadores de la jurisprudencia y precedentes de la citada Corte, cuando el Estado Mexicano no haya sido parte.

Así, para observar los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte, se deberá acudir a los criterios del Poder Judicial de la Federación, así como a las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos con miras a determinar cuál es más favorable y ofrezca mejor protección a la persona.

PASOS A SEGUIR EN EL CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO* EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS⁵.

La posibilidad de inaplicación de leyes por los jueces del país, en ningún momento supone la eliminación o el desconocimiento de la presunción de constitucionalidad de ellas, sino que, precisamente, parte de esta presunción al permitir hacer el contraste previo a su aplicación. En ese orden de ideas, el Poder Judicial al ejercer un control de convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos, deberá realizar los siguientes pasos: a) Interpretación conforme en sentido amplio, lo que significa que los jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos

⁴ Décima época. Registro 160526. Instancia: pleno. Tesis: aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*. Libro III, diciembre de 2011, tomo 1. Materia(s): constitucional. Tesis: P. LXVIII/2011 (9a.), p. 551.

⁵ Décima época. Registro 160525. Instancia: pleno. Tesis: aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*. Libro III. Diciembre de 2011. Tomo 1. Materia(s): constitucional. Tesis P. LXIX/2011(9a.), p. 552.

en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia; b) Interpretación conforme en sentido estricto, lo que significa que cuando hay varias interpretaciones jurídicamente válidas, los jueces deben, partiendo de la presunción de constitucionalidad de las leyes, preferir aquella que hace a la ley acorde a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, para evitar incidir o vulnerar el contenido esencial de estos derechos; y, c) Inaplicación de la ley cuando las alternativas anteriores no son posibles. Lo anterior no afecta o rompe con la lógica de los principios de división de poderes y de federalismo, sino que fortalece el papel de los jueces al ser el último recurso para asegurar la primacía y aplicación efectiva de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte.

De todo lo anterior, queda claro que el derecho humano a la legalidad implica que los gobiernos tienen la obligación de organizar el funcionamiento de las instituciones y regular de forma adecuada la conducta de sus integrantes, para que se concrete el Estado constitucional de derecho.

Además, 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.

Derecho a la integridad física y seguridad personal

Es el derecho que tiene toda persona a no sufrir transformaciones nocivas en su estructura corporal, ya sea de manera fisonómica, fisiológica, psicológica, o cualquier otra alteración en su organismo que deje huella temporal o permanente que cause dolor o sufrimiento grave, con motivo de la injerencia o actividad dolosa o culposa de un tercero.⁶

Envuelve al reconocimiento de la dignidad inherente al ser humano y, por lo tanto, de la preservación física, psíquica y moral de toda persona. Ello se traduce

⁶ José Luis Soberanes Fernández, *Manual para la calificación de hechos violatorios de los derechos humanos*, p. 393-394, México, Porrúa/Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2008.

en el derecho a no ser víctima de ningún dolor o sufrimiento físico, psicológico o moral.

Este derecho 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.

Implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no sufrir alteraciones nocivas en la estructura psíquica y física del individuo, cuya contrapartida consiste en la obligación de las autoridades de abstenerse de ejercer conductas que produzcan dichas alteraciones.

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 CPEUM; 7°, 10.1, del PIDCP; 5.1, 5.2 de la CADH; 5° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y 2, del Código de Conducta para Funcionarios encargados de Hacer Cumplir la Ley.

Derecho al trato digno

Es el derecho a contar con condiciones materiales de trato acordes con las expectativas de un mínimo de bienestar generalmente aceptadas por los seres humanos.

Este derecho implica para todos los servidores públicos abstenerse de practicar tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes en el desempeño de sus funciones. Asimismo, destaca la importante conexión de éste con otros derechos, tales como a la no discriminación, a no ser torturado, a una vida digna y con el conjunto de los llamados derechos económicos, sociales y culturales. El bien jurídico protegido por este derecho es el respeto a las condiciones mínimas de bienestar que tiene todo ser humano, sujeto titular de este derecho.

Su estructura jurídica implica un derecho para el titular, que tiene como contrapartida la obligación de todos los servidores públicos de omitir las conductas que vulneren las condiciones mínimas de bienestar, particularmente los tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes. Implica también la facultad

de ejercicio obligatorio de los servidores públicos, de acuerdo con sus respectivas esferas de competencia, de llevar a cabo las conductas que creen las condiciones necesarias para que se verifique el mínimo de bienestar.

En el ámbito local, el derecho al trato digno encuentra su fundamentación en el artículo 1º, párrafo quinto; 2º, apartado a, fracción II; 3º, fracción II, inciso c; 4º, 5º y 123 de la CPEUM, así como en los artículos 5º, 7º fracción V, VIII, XVII; 21º sexto párrafo; 22 fracción V, sexto párrafo; 27 fracción IV; 38; 41; 43; 73, fracciones III y VI; 115, fracción VII; 116, fracción VII y 120, fracción IV de la Ley General de Víctimas. Asimismo, en el ámbito internacional lo hallamos en el artículo 1º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 10.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como en los artículos 1º y 2º de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y en los artículos 1.1 y 11.1 de la CADH.

Lo anterior, con base en los siguientes razonamientos jurídicos, en los que se analizará cada uno de los actos reclamados:

a) *Sobre las agresiones de hostigamiento laboral de tipo sexual sufridas en agravio de la VD por parte de su superior José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ:*

La VD señaló como acto de molestia dentro de su inconformidad presentada el 12 de mayo de 2021, diversas violencias tendentes a hostigamiento laboral de tipo sexual vinculado a un trato hostil dentro del ejercicio de la función pública por parte de su superior José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ (Descritas en las hojas 3 y 4 de Antecedentes y Hechos, así como en la foja 18 de Evidencias de la presente resolución, así como en las fojas 2 a la 6 del expediente de queja 2581/2021/V).

Asimismo, la VD presentó como medios de convicción una captura de pantalla correspondiente a la fecha del 10 de marzo de 2021 referente a una conversación que tuvo con el director del plantel educativo donde laboró en el que la llamaba “Pequeña”, expresión que concatena la vinculación de una narrativa misógina

discursiva aludida a los discursos dominantes que enfrentan las mujeres en los espacios laborales. Además, ofreciendo cuatro pruebas testimoniales, a través del cual dos de ellos expresaron no haber sido testigos de los hechos denunciados, mientras que los últimos dos testigos testificaron a favor de los dichos de la VD en atención a las agresiones recibidas por parte del director del plantel educativo (Descritas en las hojas 16 y 17 de Antecedentes y Hechos de la presente resolución, así como en las fojas 216, 266 y 267 del expediente de queja 2581/2021/V)

Ahora bien, dentro del informe de ley rendido de manera extemporánea (más de un año) por el servidor público involucrado, se pudo apreciar que José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ manifestó concretamente negar el señalamiento del presunto acoso sexual generalizado a la VD, así como de la situación particular que cubría laboralmente la aquí agraviada dentro del plantel educativo (Descritas en las hojas 10 a la 11 y de la 13 a la 16 de Antecedentes y Hechos de la presente resolución, así como en las fojas 260 a la 263 del expediente de queja 2581/2021/V).

Por lo que, de acuerdo a las manifestaciones señaladas por la VD, así como de las evidencias testimoniales allegadas a este organismo garante de los derechos humanos, así como del citado informe de ley recepcionado de manera extemporánea, esta Comisión se abocó a la vinculación de los principios rectores de la buena fe de las víctimas aludidas a lo dispuesto en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, así como de la debida diligencia reforzada a una perspectiva de género atribuida a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, en donde se pudo advertir diversos actos irregulares y susceptibles a la configuración de un hostigamiento laboral de tipo sexual promovido por José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ en agravio de la VD, lo anterior de acuerdo a lo siguiente:

De acuerdo al contexto particular perpetrado en agravio de la VD, dentro su inconformidad, es de vital importancia enfatizar las distinciones conexas entre lo que corresponde un acoso sexual y un hostigamiento laboral:

Acoso sexual⁷	Hostigamiento laboral⁸
Es 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.	Es 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, e incluso sexuales.

Bajo esta perspectiva se puede apreciar que en particular el hostigamiento laboral se produce debido a la condición de inferioridad que en ocasiones es recurrente hacia las mujeres; por lo que este tipo de estereotipos o roles sociales animan una conducta vertical y jerárquica de las instituciones o empresas favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado.

Por lo que estas agresiones radican al ejercicio de poder, que se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas. Los elementos de estas agresiones son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. Así, las personas más vulnerables de sufrir hostigamiento y acoso sexual son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia.⁹

En este sentido y de acuerdo con el *Protocolo de Intervención Para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*¹⁰ publicado por el INMUJERES, señala las siguientes son conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual:

- ...1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.

⁷ *Ibidem*

⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 3Bis. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁹ Guía de Aplicación del Protocolo Cero Jalisco. Disponible en: https://igualdad.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2022/03/Guia-de-aplicacion_version-final.pdf

¹⁰ INMUJERES. Protocolo de Intervención Para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf

2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales...

Por lo que, para generar una coherencia metodológica y una vinculación directa que logre visualizar la acreditación de los señalamientos controvertidos y cruce las evidencias documentadas en la presente resolución, se utilizará las técnicas e instrumentos de investigación del método cualitativo a través de la siguiente matriz de análisis constructivista, donde se tomarán como indicadores interpretativos las conductas antes enumeradas y señaladas en el Protocolo referido:

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	Conductas señaladas por la peticionaria
1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.	No se puede determinar.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	Dentro de su queja se advirtió: <i>... La actitud del director Agustín comenzó a cambiar en este mismo periodo de tiempo ya que yo comencé a recibir acoso de su parte, lo cual comenzó a incomodarme ya que el trato era diferente y buscaba obtener mi persona algún tipo de favor sexual, condicionándome mi derecho a la solicitud de la clave...</i>

	<p><i>... ya me daba más desconfianza cada vez hablábamos del tema y entonces volvió a hacerme comentarios que según él eran respetuosos pero para mí no, ya que yo le dejé claro que yo no me prestaba a ese tipo de favores...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>... Me di cuenta de que el Director José Agustín Prado tenía un trato muy amable hacia las mujeres...</i></p> <p><i>...Pero sí puedo decir que él le agradaba quedar bien con las mujeres y hasta se sabía que se encerraba en su oficina con algunas madres de familia...</i></p> <p><i>...VD me comentó que el Director Agustín Prado frecuentemente hacía referencia a lo bonita que era y que incluso en una ocasión le dijo que ella era el amor de su vida...</i></p> <p><i>...se sentía incómoda por las constantes palabras de afecto y muestras de cariño...</i></p>
<p>3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>... La actitud del director Agustín comenzó a cambiar en este mismo periodo de tiempo ya que yo comencé a recibir acoso de su parte, lo cual comenzó a incomodarme ya que el trato era diferente y buscaba obtener mi persona algún tipo de favor sexual, condicionándome mi derecho a la solicitud de la clave...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p>

	<p>... Durante varios años todo parecía normal, a pesar de que algunos vecinos y otros padres de familia nos decían que el director era muy conflictivo...</p> <p>... VD me comentó que el Director Agustín Prado frecuentemente hacía referencia a lo bonita que era y que incluso en una ocasión le dijo que ella era el amor de su vida...</p>
<p>4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p>... ya me daba más desconfianza cada vez hablábamos del tema y entonces volvió a hacerme comentarios que según él eran respetuosos pero para mí no, ya que yo le dejé claro que yo no me prestaba a ese tipo de favores...</p> <p>... un contacto escrito como “Director” en el que llama “pequeña” a la peticionaria...</p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p>... se sentía incómoda por las constantes palabras de afecto y muestras de cariño que inclusive este señor patentó en un convivio delante de su esposa, la cual también trabaja en esa escuela...</p>
<p>5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p>... En mi desesperación por no perder la oportunidad de trabajo decidí poner a disposición el dinero que tenía acumulado en la caja de ahorro que administraba su pareja Mtra. Deneb para que el director Agustín me brindara su apoyo sin tener que</p>

	<p><i>acceder a ningún tipo de favor sexual propuesto de su parte...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>... luego la citó en la escuela a ella sola cuando se encontraban vigentes las medidas por COVID-19, cuestión que a VD ya no le gustó, pues percibió que sus intenciones eran lascivas...</i></p>
<p>6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.</p>	<p>No se puede determinar.</p>
<p>7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>... La actitud del director Agustín comenzó a cambiar en este mismo periodo de tiempo ya que yo comencé a recibir acoso de su parte, lo cual comenzó a incomodarme ya que el trato era diferente y buscaba obtener mi persona algún tipo de favor sexual, condicionándome mi derecho a la solicitud de la clave...</i></p> <p><i>... En mi desesperación por no perder la oportunidad de trabajo decidí poner a disposición el dinero que tenía acumulado en la caja de ahorro que administraba su pareja Mtra. Deneb para que el director Agustín me brindara su apoyo sin tener que acceder a ningún tipo de favor sexual propuesto de su parte...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>... Durante varios años todo parecía normal, a pesar de que algunos vecinos y</i></p>

	<p><i>otros padres de familia nos decían que el director era muy conflictivo...</i></p>
<p>8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>... En mi desesperación por no perder la oportunidad de trabajo decidí poner a disposición el dinero que tenía acumulado en la caja de ahorro que administraba su pareja Mtra. Deneb para que el director Agustín me brindara su apoyo sin tener que acceder a ningún tipo de favor sexual propuesto de su parte...</i></p> <p><i>...a lo que de repente siento que AGUSTÍN estaba detrás de mí y con su mano de derecha me abrazó estando detrás de mí sin mi consentimiento, al momento que me abrazó yo me sentí muy incómoda ya que al acercárseme al oído me dijo: YO TE VOY A AYUDAR...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>... Durante varios años todo parecía normal, a pesar de que algunos vecinos y otros padres de familia nos decían que el director era muy conflictivo...</i></p>
<p>9. Roces, contacto físico no deseado.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>...ya me daba más desconfianza cada vez hablábamos del tema y entonces volvió a hacerme comentarios que según él eran respetuosos pero para mí no, ya que yo le dejé claro que yo no me prestaba a ese tipo de favores que por ello se le había cedido el dinero tuve que tomar las cosas que me</i></p>

	<p><i>decía con calma para no alertarlo, tomé la decisión en conjunto con mi esposo de realizar la denuncia...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>... me comentó que en una reunión la intentó abrazar y le dijo que desde que la conoció era el amor de su vida y que le gustaba mucho, que ella lo rechazó y se fue de la reunión...</i></p> <p><i>... Me di cuenta de que el Director José Agustín Prado tenía un trato muy amable hacia las mujeres, incluso tenía la costumbre de que al platicar, ponía su mano en las piernas de las compañeras e incluso las mías...</i></p>
<p>10. Presión para tener relaciones sexuales.</p>	<p>Dentro de su queja se advirtió:</p> <p><i>... En mi desesperación por no perder la oportunidad de trabajo decidí poner a disposición el dinero que tenía acumulado en la caja de ahorro que administraba su pareja Mtra. Deneb para que el director Agustín me brindara su apoyo sin tener que acceder a ningún tipo de favor sexual propuesto de su parte...</i></p> <p>Dentro de las pruebas testimoniales se advirtió:</p> <p><i>... Pero sí puedo decir que él le agradaba quedar bien con las mujeres y hasta se sabía que se encerraba en su oficina con algunas madres de familia...</i></p>
<p>Elementos acreditados:</p>	<p>8 (ocho) patrones acreditados</p>

Elaborado por esta CEDHJ

Según se advierte del análisis anterior, de las conductas señaladas se tuvo por demostradas **ocho (8)** situaciones sobre diez (10) que realizó el servidor público identificado como superior jerárquico.

Por lo que, esta situación sistemática del ejercicio de poder procura incitar la voluntad y despojó de la capacidad de elección de las víctimas, aprovechándose de la subordinación en la que se encuentra; considerándose que, la violencia sexual cometida en contra de las mujeres es un atentado contra sus derechos a la libertad, la dignidad e integridad física y psicológica, al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos.¹¹

Lo anterior, acreditándose de acuerdo con las diligencias realizadas por este organismo garante de los derechos humanos, que con el objetivo de llegar a la verdad histórica de los hechos y allegarse de mayores datos de pruebas que pudieran acreditar el hostigamiento laboral de tipo sexual sufrido en agravio de la VD por parte de José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, personal jurídico de esta Comisión realizó investigación de campo dentro de las instalaciones de del Centro de Justicia de las Mujeres dentro del Área de Litigación de la Fiscalía, a efecto de realizar una inspección ocular al expediente de la carpeta de investigación 21228/2021, en donde se pudo corroborar la existencia de un dictamen psicológico forense practicado a la VD por parte del Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses, a través del cual se asentó que efectivamente la aquí recurrente presentaba afectaciones psicológicas relacionadas por los hechos denunciados y materia de la presente inconformidad relativos a agresiones de carácter sexual; así como se puso observar la existencia del resultado de la herramienta de detección realizada por el Centro de Justicia para las mujeres a través del cual se asentó que la VD se encontraba en “*violencia extrema*” (Descritas en la hoja 10 de Antecedentes y Hechos de la presente

¹¹ SCJN, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, pág. 445. Tesis 1a. CLXXXIII/2017 (10a.). Hostigamiento sexual. Constituye una forma de violencia contra la mujer, disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015620> (Fecha de consulta: 25 de marzo de 2021)

resolución, así como en las fojas 124 a la 191 del expediente de queja 2581/2021/V).

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 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:¹²

Tesis: XXVII.3o.28 P (10a.) DELITOS SEXUALES (VIOLACIÓN). AL CONSUMARSE GENERALMENTE EN AUSENCIA DE TESTIGOS, LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA O VÍCTIMA DE ESTE ILÍCITO CONSTITUYE UNA PRUEBA FUNDAMENTAL, SIEMPRE QUE SEA VEROSÍMIL, SE CORROBORE CON OTRO INDICIO Y NO EXISTAN OTROS QUE LE RESTEN CREDIBILIDAD, ATENTO A LOS PARÁMETROS DE LA LÓGICA, LA CIENCIA Y LA EXPERIENCIA.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia de rubro: "DELITOS SEXUALES, VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA TRATÁNDOSE DE.", publicada con el número 436, en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-Septiembre de 2011, Tomo III, Penal, Primera Parte, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Sección-Adjetivo, página 400, estableció que, tratándose de delitos sexuales, adquiere especial relevancia el dicho de la ofendida, por ser este tipo de ilícitos refractarios a prueba directa. Lo que es acorde con lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia condenatoria de 30 de agosto de 2010 en el caso Fernández Ortega y otros vs. México, en el sentido de que la violación sexual es un tipo particular de agresión que, en general, se caracteriza por producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y el agresor o los agresores y, por ende, la naturaleza de esta forma de violencia, no puede esperar a la existencia de pruebas testimoniales, gráficas o documentales, por ello la declaración de la víctima

¹² Reseña del amparo directo en revisión 3186/2016. Primera Sala de la SCJN. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf

constituye una "prueba fundamental sobre el hecho". De lo anterior se concluye que como los delitos de índole sexual, por su naturaleza, se consuman generalmente en ausencia de testigos, la declaración de la víctima del delito de violación debe considerarse una prueba esencial, siempre que sea verosímil, se corrobore con cualquier otro indicio y no existan otros que le resten credibilidad, atento a los parámetros de la lógica, la ciencia y la experiencia, que sin constituir cada uno de ellos un requisito o exigencia necesario para la validez del testimonio, coadyuvan a su valoración desde la perspectiva de su credibilidad subjetiva, objetiva y de la persistencia en la incriminación.

No obstante, a lo anterior, y de acuerdo a los presuntos actos de hostigamiento laboral realizado por José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, en virtud que la VD no accedió a sus pretensiones de índole sexual y que por ello se fue cuarteando su relación laboral en dicho plantel educativo, generando en ese actuar un clima de desigualdad y hostilidad laboral. Por ello, este organismo garante de los derechos humanos articulará una matriz en donde se tomarán como indicadores interpretativos del *Protocolo de Acoso laboral “Mobbing”* de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y a las directrices de la Norma Oficial Mexicana *NOM-035-STPS-2018*¹³, Sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención:

Conductas señaladas por la peticionaria y testigos	Conductas que pueden constituir hostigamiento laboral
<p>1. ...<i>La actitud del director Agustín comenzó a cambiar en este mismo periodo de tiempo ya que yo comencé a recibir acoso de su parte, lo cual comenzó a incomodarme ya que el trato era diferente y buscaba obtener mi persona algún tipo de favor sexual,</i></p>	<p>Agresiones psicológicas: 1. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.</p>

¹³ Norma Oficial Mexicana *NOM-035-STPS-2018*. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

<p><i>condicionándome mi derecho a la solicitud de la clave...</i></p> <p><i>... Durante varios años todo parecía normal, a pesar de que algunos vecinos y otros padres de familia nos decían que el director era muy conflictivo...</i></p>	
<p><i>2. ... ya me daba más desconfianza cada vez hablábamos del tema y entonces volvió a hacerme comentarios que según él eran respetuosos pero para mí no, ya que yo le dejé claro que yo no me prestaba a ese tipo de favores que por ello se le había cedido el dinero tuve que tomar las cosas que me decía con calma para no alertarlo, tomé la decisión en conjunto con mi esposo de realizar la denuncia...</i></p> <p><i>... luego la citó en la escuela a ella sola cuando se encontraban vigentes las medidas por COVID-19, cuestión que a VD ya no le gustó, pues percibió que sus intenciones eran lascivas..</i></p> <p><i>... Pero sí puedo decir que él le agradaba quedar bien con las mujeres y hasta se sabía que se encerraba en su oficina con algunas madres de familia...</i></p>	<p>Ataques a la vida privada de la persona:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Críticas constantes a la vida privada o íntima. 2. La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

Recordando que, entre las conductas de hostigamiento laboral se encuentra el control de la víctima a través de su vigilancia permanente, para colocarla en un clima hostil. Por lo que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que:

...La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social [...]

[...] La violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente...¹⁴

Por lo que la conducta de hostilidad ejercidas por José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ al condicionarle su clave laboral educativa por favores sexuales de la VD, constituye a un escenario de un *mobbing* laboral; entendiendo que dentro del contexto axiológico deriva del término inglés “*mob*”, que significa una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (en este caso a una persona) o a algo (algún objeto), es decir, de manera hostil, grosera o bien de una forma no amistosa. Por lo tanto, el significado de esta palabra es una acción de carácter colectivo de una agrupación de personas que frente a algo o alguien actúan de forma negativa.

La principal definición de *mobbing* es la que da el descubridor de este fenómeno, Heinz Leymann, quien señala que es:

...el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos...¹⁵

Es así que esta conducta de acoso, lo único que quiere es lograr la intimidación, anulación e inclusive la destrucción de su víctima por el simple hecho de demostrar el poder del sujeto que realiza dicha acción.

¹⁴ Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Oficina Internacional del Trabajo.

¹⁵ Leymann, Heinz, *Mobbing*. La persécution au travail, Èd. Du Seuil, París, 1996. P. 27. Citado por: Piñuel, Iñaki, *Mobbing*, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2008. p. 91.

Derivado de lo anterior, esta CEDHJ advierte que los principales elementos que vinculan a *mobbing* son los siguientes:¹⁶

...**Sujetos.** Para que exista este fenómeno, es necesaria forzosamente la presencia de varios trabajadores, uno que intimide, denominado como agresor o acosador; otro que funja como la víctima del primero y un grupo laboral del cual se excluye a la víctima, los cuales pueden constituirse eventualmente en agresores pasivos o permisivos, al ser conscientes del acoso e ignorarlo.

Comportamiento acosador. Es decir, el comportamiento negativo repetitivo e intencional que resulta desagradable o hiriente a la víctima. La conducta que constituye el acoso laboral puede ser de manera verbal, con silencios malintencionados, acciones u omisiones físicas que tenga como propósito afectar a la víctima, pero está caracterizada por el elemento intencional para poder conformar el acoso laboral.

Objetivo del acoso laboral. Degradar las condiciones de trabajo de la víctima, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral, al punto tal que renuncie o se vaya del entorno laboral del acosador...

Al respecto, la Primera Sala de la SCJN, al resolver el juicio de amparo directo 47/2013¹⁷ estableció los elementos necesarios para considerar la existencia de *mobbing* laboral, que a continuación se citan:

...puede afirmarse que en la definición del *mobbing* laboral deben considerarse los elementos siguientes: – El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador; – En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Ocurre con

¹⁶ Mendizábal Bermúdez G. *Acoso laboral y seguridad social en México*.

¹⁷ Amparo Directo 47/2013 interpuesto por una trabajadora a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México.

menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, 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 en la realización 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 la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento...

Por lo que se observa que en el presente caso José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ ejerció violencia vertical descendente en contra de la VD; mediante el cual, se ejercieron actos irregulares susceptibles a hostigamiento laboral de tipo sexual del que se analizó previamente dentro de las matrices de indicadores descrito en la presente resolución.

b) Sobre la integración y debido abocamiento de una perspectiva de género transversal en el expediente 020/INV/2021 investigado por el OIC de la SEJ y las responsabilidades institucionales de la Secretaría de Educación Jalisco:

Ahora bien, no pasa inadvertido para este organismo garante de los derechos humanos el manifiesto de la VD sobre la interposición de la queja denominada con número de expediente 020/INV/2021 ante el OIC de la SEJ en virtud de los hechos analizados en la presente recomendación.

En donde dentro de las actuaciones del expediente de queja emérita se pudo observar la falta de colaboración institucional del OIC de la SEJ en remitir a esta Comisión vista de la totalidad del expediente 020/INV/2021, remitiendo en este sentido solo la última constancia realizada por la autoridad investigadora (descrito en la hoja 9 del apartado de Antecedentes y Hechos de la presente recomendación, así como en la foja 107 del expediente de queja 2581/2021/V).

De tal suerte, que la omisión por parte del OIC de la SEJ conlleva a *la dilación del esclarecimiento de la verdad histórica de los hechos y en el deber de colaboración con la Comisión*, enfatizando que, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 60, 61, 85 y 86 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, todas las y los servidores públicos tienen la obligación de colaborar con esta institución y el deber de acatar las peticiones solicitadas por este organismo público autónomo de forma inmediata, informando de ello a la Comisión dentro del término concedido.

Por lo que, sin lugar a dudas, la desatención de la solicitud pudo haber incidido en la violación a los derechos humanos de la VD; situación que además se traduce en falta de colaboración de parte de las y los servidores públicos antes señalados para con esta institución.

Reiterándole al OIC de la SEJ que, por no colaborar y cumplir con este organismo, se puede configurar el incumpliendo a una obligación sujeta en los términos de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, con lo cual dispone lo siguiente:

...Artículo 87. Los servidores públicos serán responsables penal y administrativamente por los actos u omisiones en que incurran durante y con motivo de la tramitación de quejas ante la Comisión, de conformidad con lo establecido en las disposiciones constitucionales y demás ordenamientos legales aplicables.

Artículo 88. La Comisión podrá solicitar a las autoridades competentes la imposición de las sanciones administrativas correspondientes a través de los medios y procedimientos legales, por las infracciones en que incurran servidores públicos, bien sea por los actos u omisiones materia de las quejas o por los actos u omisiones que entorpezcan las investigaciones que realice dicha Comisión.

Además de las denuncias sobre los delitos y faltas administrativas en que puedan incurrir los servidores públicos en el curso de las investigaciones seguidas por la Comisión, se podrá solicitar la amonestación pública o privada, según el caso, al titular de la dependencia de que se trate...

Al respecto, también es importante resaltar el contenido de la Consulta Jurídica 01/2014, emitida por el Instituto de Transparencia E información Pública de Jalisco el 12 de febrero de 2014, del cual se desprende el siguiente dictamen:

...Primero. No existe incompatibilidad entre los artículos 85 y 86 de la Ley de la Comisión Estatal de derechos Humanos Jalisco y el numeral 22, punto 1, fracción VI, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios en cuanto a que esta prevé que solo en el caso de la información confidencial no es necesario el consentimiento del particular para transmitir dichos datos a instancias de autoridad que la necesiten para el cumplimiento de sus funciones.

Segundo. Los sujetos obligados deberán transferir información a la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, a solicitud de esta, sin importar si se trata de información confidencial o reservada, sin que sea necesario recabar el consentimiento del titular de la misma, siempre y cuando se justifique su utilización en el cumplimiento de las funciones y ejercicio de las atribuciones de dicho organismo público autónomo, responsabilizándose por el uso y destino que les llegue a dar a los datos personales que le sean remitidos, en atención a que los mencionados dispositivos 85 y 86 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, contienen normas referentes a la transmisión de información acorde con lo dispuesto en el artículo 25, punto 1, fracción XXX de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus municipios...

Por lo que, en virtud de lo anterior y de acuerdo al principio de la máxima diligencia reforzada, sumado al contexto particular que enfrentan las mujeres en el acceso a sus derechos humanos y la erradicación de las violencias vinculadas a la desigual de género asimétrica que se establecen entre hombres y mujeres, el OIC de la SEJ deberá tomar en consideración dentro del expediente 020/INV/2021 que la mayoría de casos tienen que ver con la falta de la debida diligencia de los Estados, 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”¹⁸.

Por lo que esta defensoría, enfatiza que de acuerdo a la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer¹⁹, 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 (Convención Belém do Pará)²⁰, ha conceptualizado que la violencia contra la mujer es *“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”*.

Ahora bien, en este orden de ideas la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el 25 de noviembre de 2006 en el caso del *Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*²¹, 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

¹⁸ Disponible en: <https://idibe.org/cuestiones-de-interes-juridico/la-violencia-contra-las-mujeres-en-la-jurisprudencia-del-tribunal-europeo-de-derechos-humanos/>

¹⁹ ONU. *Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

²⁰ OEA. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

²¹ Corte IDH. *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_160_esp.pdf

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 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.

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 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*”.

No obstante a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha manifestado que la violencia contra la mujer se puede contextualizar de acuerdo a las siguientes situaciones:

... en términos de los artículos 1°, 4°, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), 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...²²

Ahora bien, con relación a la conducta específica de violencia laboral que se analiza, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en su artículo 11 que: “...*constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género...*”

Es en este sentido que cobra mayor probanza la tesis adherida por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) del cual advierte en su rubro: “*IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIEMENTE DEL GÉNERO DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS*”,²³ del cual, la sala sostuvo que los estereotipos de género que producen situaciones de desventaja al juzgar, afectan tanto a mujeres como a hombres; de ahí que la perspectiva de género deba aplicarse en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos, independientemente del género de los involucrados, con el fin de detectar y eliminar las barreras y los obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de "mujeres" u "hombres".

Asimismo, en la jurisprudencia de la SCJN dentro del rubro: “*ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA*

²² 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.

²³ SCJN. Tesis aislada 1a. LXXIX/2015 (10a.), registro de IUS 2008545, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1397.

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”²⁴ se establecieron los pasos que las y los operadores de justicia deben seguir para cumplir con su obligación de juzgar con perspectiva de género, los cuales son:

- ...1. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, expliquen un desequilibrio entre las partes de la controversia.
2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
3. Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas.
4. De detectarse una situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
5. Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente los niños y niñas.
6. Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, el cual deberá remplazarse por un lenguaje incluyente...

Adicionalmente a lo anterior, la SCJN señaló que en otro criterio, que la obligación de juzgar con perspectiva de género se actualiza de oficio, de tal manera que su cumplimiento no puede quedar sujeto a petición de parte.²⁵

²⁴ SCJN. Jurisprudencia 1a./J. 2/2016 (10a.), registro de IUS 2011430, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836

²⁵ SCJN. Criterio contenido en la tesis aislada 1a. XCI/2015 (10a.), registro de IUS 2008544, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1383 de rubro: “ALIMENTOS. SU OTORGAMIENTO DEBE REALIZARSE CON BASE EN UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO”.

Con base en lo anterior, se puntualizó que para el Alto Tribunal el contenido y alcance de la obligación de juzgar con perspectiva de género puede resumirse de la siguiente forma:

1. Aplicabilidad: es una obligación intrínseca a la labor jurisdiccional, de modo que no debe mediar petición de parte, la cual comprende obligaciones específicas en casos graves de violencia contra las mujeres, la cual se refuerza aún más en el marco de contextos de violencia contra éstas.
2. Metodología: esta obligación exige cumplir los seis pasos antes mencionados, que pueden resumirse en la necesidad de detectar posibles situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de cualesquiera cargas estereotipadas que resulten en detrimento de mujeres u hombres.²⁶

En estos términos se señaló que la obligación de las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir; con este reconocimiento, quienes realicen la función de juzgar podrán identificar las discriminaciones que pueden sufrir las mujeres, ya sea directa o indirectamente, con motivo de la aplicación del marco normativo e institucional mexicano.

Ahora bien, bajo esta perspectiva no debe de pasar inadvertido la aplicación directa del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Jalisco, conocido como Protocolo CERO²⁷, en donde en su capítulo VI inciso

²⁶ Reseña del Amparo Directo en Revisión 5999/2016. “Obligación de Juzgar con Perspectiva de Género”. Redacción: Maestra Nicole Illand Murga.

²⁷ Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Jalisco <https://www.jalisco.gob.mx/es/gobierno/comunicados/protocolo-cero-para-prevenir-atender-sancionar-y-erradicar-el-acoso-y>

38 menciona que “*Los Órganos Internos de Control fincarán las responsabilidades administrativas que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad con la normatividad aplicable, en su caso remitirán a la autoridad competente cuando consideren que la sanción es grave.*”

Vinculando en ello, lo dispuesto en el artículo 48, fracción XXI y XXII, de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco²⁸, que establece como una falta administrativa el cometer actos u omisiones en el ejercicio del encargo, considerados como tipos o modalidades de violencia en razón de género, previstas en las leyes aplicables y el realizar, tolerar o permitir actos de acoso u hostigamiento laboral, independientemente del nivel jerárquico en que se encuentre la persona responsable, como quien lo resienta. De acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas²⁹, Título Cuarto, artículo 75, las sanciones a las que la persona que comete hostigamiento en la administración pública pueden ser:

- Amonestación pública o privada;
- Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- Destitución de su empleo, cargo o comisión, e
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Lo anterior, ligando al Código Penal Federal³⁰ en su artículo 259 bis, en armonía con lo dispuesto en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco³¹

²⁸ Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco <https://info.jalisco.gob.mx/gobierno/documentos/21095>

²⁹ Ley General de Responsabilidades Administrativas <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

³⁰ Código Penal Federal, Última reforma publicada DOF 08-05-2023 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>

³¹ Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco. Disponible en: [https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/C%C3%B3digo%20Penal%20para%20el%20Estado%20Libre%20y%20Soberano%20de%20Jalisco%20\(1\).pdf](https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/C%C3%B3digo%20Penal%20para%20el%20Estado%20Libre%20y%20Soberano%20de%20Jalisco%20(1).pdf)

en su artículo 176-Bis, mencionan que comete hostigamiento “*Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación*”, y que como consecuencia “*se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.*”

Por lo que, las actuaciones que deben de realizar el OIC de la SEJ dentro del expediente 020/INV/2021 debe ajustarse a dichos parámetros abocados a la perspectiva de género integral y a la debida diligencia reforzada que advierte el artículo 111 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la legislación domestica previamente analizada en la presente recomendación.

c) Sobre la cuestión laboral de la VD dentro de la adscripción de la SEJ:

La persona peticionaria señaló además como acto de molestia dentro de su inconformidad la situación particular en torno a su relación laboral dentro de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, en virtud a acceder a una plaza de trabajo, pues faltaban 5 meses para que el interinato que se encontraba cubriendo terminara.

De tal suerte que, en atención al presente contexto sobre la situación laboral de la VD, este organismo garante de los derechos humanos advierte que de acuerdo a la naturaleza misma de los actos aludidos por la inconforme e investigados por este Comisión, se observa que los mismos recaen de un trámite jurisdiccional, por lo que se advierte que el Tribunal de Arbitraje y Escalafón Jalisco es la autoridad competente para resolver su situación jurídica en atención a su situación jurídica dentro de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, quien a través de las medidas correspondientes debe de materializar lo que derecho corresponda, siendo el órgano jurisdiccional el

competente para resolver los hechos que señaló la recurrente, por lo que esta defensoría de derechos humanos reitera la imposibilidad de pronunciarse en torno a esos hechos materia de la presente inconformidad.

Las disposiciones constitucionales y la propia reglamentación interna de esta defensoría de derechos humanos indican la limitante de conocer asuntos que corresponden a la acción jurisdiccional, tal como se advierte en la siguiente normativa:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 102...

B. [...]

Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales.

La Constitución Política del Estado de Jalisco:

Artículo 4. [...]

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

[...]

Artículo 10.- Para la preservación de los derechos a que alude el artículo 4º de esta Constitución, se instituye la Comisión Estatal de Derechos Humanos, dotada de plena autonomía, con personalidad jurídica y patrimonio propios, de participación ciudadana, con carácter permanente y de servicio gratuito, que conocerá de las quejas, en contra de actos u omisiones de índole administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal, que viole estos derechos. Dicho organismo se sujetará a las siguientes bases:

[...]

III. Sólo podrá admitir o conocer de quejas contra actos u omisiones de autoridades locales judiciales y electorales, cuando éstos tengan carácter de trámite administrativo. La Comisión Estatal de Derechos Humanos por ningún motivo podrá examinar cuestiones jurisdiccionales de fondo de dichas materias, ni podrá dar consultas a autoridades y particulares sobre interpretación de leyes...

La Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos:

Artículo 6º.- Por ningún motivo la Comisión será competente tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales, ni tendrá facultades para otorgar asesoría sobre la interpretación de leyes a autoridades o particulares.

Los claros y precisos contenidos de los dispositivos de previa transcripción, se ocupan de establecer los asuntos que son de competencia de este organismo local de defensa y protección de derechos humanos; por ello y considerando que la competencia es la atribución jurídica otorgada a ciertos y especiales órganos con preferencia o exclusión de los demás, es decir, en el caso específico que ocupa hoy de nuestra atención, la competencia fija los límites dentro de los cuales esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Jalisco, ejercerá su facultad, y se aplica con el ineludible propósito de evitar que se produzcan conclusiones contradictorias o contrapuestas.

Por lo anterior esta Comisión, no es competente para pronunciarse respecto a los hechos, la falta de garantía de las prestaciones y derechos que argumenta la parte peticionaria, lo anterior a efecto de no entrar en colisión con la intervención y actuaciones de las autoridades jurisdiccionales, como en el presente caso con el Tribunal de Arbitraje y Escalafón, quien tiene a su cargo la integración, análisis y resolución, siendo éste órgano jurisdiccional el competente y con facultades para resolver el fondo del caso, ello respecto a la protesta de administrar justicia que originalmente le reviste por mandato el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala:

...Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...

En virtud de ello, esta Comisión advierte que las autoridades en materia laboral tienen que ajustar su actuación a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y preferir los mandatos de ésta en defecto de lo que cualquier otra norma establezca, según lo previene el artículo 1º y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, preceptos legales que disponen que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado, debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

De dicho ordenamiento constitucional, se desprende la obligación legal de los tribunales del Estado para ejercer y aplicar de manera *ex officio* el control difuso de convencionalidad, lo cual significa, que los tribunales no deben limitar su actuación a la aplicación de leyes locales, sino que deben observar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales, convenciones, pactos o acuerdos en los que el Estado mexicano sea parte, conforme a la jurisprudencia emitida por los tribunales internacionales que los interpretan.

De ahí que, los órganos con funciones jurisdiccionales, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, al ejercer el control de convencionalidad, están asegurando la prevención, investigación, sanción y reparación, frente a la violación de los derechos humanos y suprimen aquellas prácticas que tiendan a denegarlos o limitarlos.

Lo anterior, en armonía a lo dispuesto con la normativa doméstica e interna, así como en los diversos estándares internacionales de protección de derechos

humanos aplicables; cobrando mayor probanza la tesis adherida por parte de la SCJN del cual advierte en su rubro:

...DERECHOS HUMANOS EN MATERIA LABORAL. VÍAS PROCESALES PARA SU DEFENSA Y GARANTÍA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES³².

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito encuentra que los derechos humanos en las relaciones laborales (entre particulares) tienen eficacia y deben garantizarse a través de dos vías centrales: 1) En el proceso ordinario, la parte actora puede invocar los derechos humanos que considera afectados frente a la parte demandada, en conjunción con las prestaciones de legalidad ordinaria formuladas en la demanda natural (por ejemplo, derecho humano a la integridad personal, acoso laboral y reinstalación), cuyo laudo o sentencia debe cumplir con tales mandatos constitucionales y convencionales, en el entendido de que dichas resoluciones, a su vez, pueden reclamarse a través del amparo directo (o indirecto tratándose de actos intraprocesales en casos excepcionales) ante los Tribunales Colegiados de Circuito y Jueces de Distrito, respectivamente, quienes deben igualmente garantizar los derechos humanos de las partes en sus sentencias constitucionales; y, 2) A través del juicio de amparo indirecto que la parte quejosa (el trabajador, por ejemplo) promueva frente al diverso particular señalado como responsable (la dependencia patronal, por ejemplo), en términos del artículo 5o., fracción II, segundo párrafo, de la Ley de Amparo, en cuyo caso es indispensable que: a) se reclamen actos de particulares cuyas funciones se encuentren determinadas por una norma general; b) los actos reclamados se generen en una relación de supra a subordinación, o bien en una relación de coordinación equiparable o asimilable (asimétrica) e impacten a la quejosa en contextos de relevancia pública; y, c) los actos reclamados generen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas en perjuicio de la parte promovente en detrimento de sus derechos humanos. La existencia de esas vías procesales diferenciadas constituye un sistema jurisdiccional de remedios efectivos que evitan la indefensión y garantizan en forma integral los derechos humanos de los trabajadores frente a la parte patronal en materia laboral, en la inteligencia de que en ambos supuestos diferenciados deben respetarse los demás requisitos y condiciones de procedencia previstas en las leyes laborales y en la legislación de amparo, respectivamente.

³² SCJN. Registro digital: 2025215, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Undécima Época, Materias(s): Constitucional, Laboral, Tesis: I.5o.T.19 L (11a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 17, Septiembre de 2022, Tomo V, página 5186, Tipo: Aislada. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025215>

Justificación: De conformidad con los artículos 1o., 103, 107 y 133 constitucionales, 1o. y 5o. de la Ley de Amparo, así como de acuerdo a un entendimiento sistemático de los criterios de rubros: "CONSTITUCIÓN. SU CONCEPCIÓN COMO NORMA JURÍDICA." [Tesis: 1a. CXXXV/2015 (10a.)]; "DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS QUE COMO PERSONAS POSEEN LOS TRABAJADORES." [1a. CDXXVIII/2014 (10a.)]; "ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE." [1a. CCL/2014 (10a.)]; "BAJA O CESE DE UN ALUMNO DE UNA ESCUELA PRIVADA DEL NIVEL BÁSICO. POR REGLA GENERAL, NO ACTUALIZA EL CARÁCTER DE ACTO DE AUTORIDAD EQUIVALENTE." [1a. XXII/2020 (10a.)]; "CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y DE CONVENCIONALIDAD (REFORMA CONSTITUCIONAL DE 10 DE JUNIO DE 2011)." [1a./J. 18/2012 (10a.)]; y "CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL. CONTENIDO Y ALCANCE DEL DEBER DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN DE REALIZARLO AL CONOCER JUICIOS DE AMPARO DIRECTO E INDIRECTO [ABANDONO DE LAS TESIS AISLADAS P. IX/2015 (10a.) Y P. X/2015 (10a.)]." [P./J. 2/2022 (11a.)]; de la Primera Sala y del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre muchos otros criterios, los derechos humanos que formen parte de la litis deben aplicarse directamente, cumplirse y respetarse por las autoridades jurisdiccionales en todo proceso ordinario, cuyas actuaciones, laudos o sentencias, además, son materia de control judicial a través de los juicios de amparo indirecto y directo, en sus respectivos casos, lo que conforma un sistema integral de vías procesales y remedios efectivos para garantizar los derechos humanos en los casos en que sean aplicables, tanto en las relaciones entre particulares dentro del ámbito estrictamente laboral, como en las relaciones de trabajo que impacten a los trabajadores en contextos de derecho público, en términos de las condiciones expuestas, máxime que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de respetarlos, protegerlos y garantizarlos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad...

Por lo que, en este segundo punto esta Comisión se encuentra material y jurídicamente imposibilitada para pronunciarse respecto a estos hechos denunciados por la persona peticionaria en torno a la actual situación laboral, pues el fondo del asunto es eminentemente jurisdiccional.

Fundamenta la anterior conclusión, la tesis visible en la página 29 del Tomo 217-228, sexta parte, octava época, publicada en el Seminario Judicial de la

Federación, sostenida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, que dice:

...ACTOS RECLAMADOS, PRUEBA DE SU EXISTENCIA. No basta para acreditar la certeza de los actos reclamados cuando las autoridades nieguen su existencia, la manifestación bajo protesta de decir verdad que de aquellos haga el quejoso en su demanda de amparo, sino es necesario que ante tal negativa el promovente aporte prueba que la desvirtúen³³...

Ahora bien, y de acuerdo al último señalamiento de la VD relativo a los actos irregulares y susceptibles a vincular una situación de corrupción institucional dentro de la designación y cobros económicos de plazas dentro del plantel educativo “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, este organismo garante de los derechos humanos se reserva las determinaciones correspondientes para que las autoridades competentes sean quienes determinen las acciones legales procedentes a los hechos aludidos por la recurrente.

Por todo lo anterior, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos llega a la conclusión lógica desde una perspectiva legal, de que los comportamientos señalados por la VD y perpetrados por José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, se ajustan a los patrones característicos del hostigamiento sexual en su entorno laboral, lo que se configura como una violación de sus derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

³³ SCJN. Registro Núm. 26340; Décima Época; Tribunales Colegiados de Circuito; Semanario Judicial de la Federación. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=26340&Clase=DetalleTesisEjecutorias#>

IV. Reparación Integral del Daño

Reconocimiento de calidad de víctimas

Por lo argumentado en esta Recomendación, y con fundamento en los artículos 4º y 110, fracción IV; 111 y demás relativos y aplicables de la Ley General de Víctimas, y sus equivalentes en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, se reconoce la calidad de víctima directa a la VD, por la violación a los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno.

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 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 competentes deberán registrar a las víctimas, así como brindarles la atención integral según la propia ley. Este reconocimiento es imprescriptible para que tengan acceso a los beneficios que les confiere la ley.

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

Lineamientos para la reparación integral del daño

Este organismo sostiene que las violaciones de derechos humanos merecen una justa reparación integral del daño como un elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad. Es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas y de la persona. La facultad de solicitar o determinar cuando existe la obligación de reparar el daño, es otorgada, entre otras instancias, a esta CEDHJ en el artículo 73 de la ley que la rige.

En los términos del artículo 1° constitucional, párrafo tercero, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de reparar las violaciones de derechos humanos, en los términos que establezca la ley. En este sentido, la Ley General de Víctimas describe la obligación de reparar el daño en los artículos 1°, 2°, 4°, 7°, 20, 2 y 27.

Por su parte, la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco establece la obligación del Estado de reparar los daños causados a las víctimas en los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, fracciones III, IV, V, VI, X y XI, 7°, fracciones II, VI, VII, XIX, XX, XXI y XXX, 18 y 19, entre otros.

La CADH establece esta obligación en su artículo 63.1; establece múltiples obligaciones para los Estados en materia de reparación integral del daño.

La jurisprudencia de la Corte IDH ha destacado la conexión intrínseca existente entre el derecho a la reparación y en derecho a la verdad y a la justicia, señalando en reiteradas oportunidades que el derecho de las víctimas a conocer lo que sucedió, a los agentes que participaron en los hechos, la ubicación de los restos de sus familiares, así como también el derecho a la investigación de los respectivos hechos y la sanción de los responsables, forman parte de la reparación de las víctimas y constituye un derecho que el Estado debe satisfacer a ellas, a sus familiares y a la sociedad.

Para el caso que nos ocupa, el plan de reparación integral debe contemplar como mínimo las siguientes medidas de reparación integral:

Medida de rehabilitación. En la que se deberá considerar la implementación de medidas para la atención médica y psicológica que resulte indispensable para que, en la medida de lo posible, la víctima directa logre recuperar su proyecto de vida.

Medida de satisfacción. En la que se deberá considerar lo siguiente: Una disculpa que incluya el reconocimiento de las violaciones de derechos humanos documentadas en esta resolución y la aceptación de responsabilidad de las autoridades responsables.

Medida de no repetición. Las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.

Medidas de compensación. En la que se incluyan los gastos médicos y psicológicos de la víctima directa.

Por lo expuesto, y 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; 7, fracciones I y XXV; 28, fracción III; 66, 68, 72, 73, 75, al 79 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 109, 119, al 122 de su Reglamento Interno, esta institución llega a las siguientes conclusiones:

V. Conclusiones

De conformidad a las actuaciones, diligencias y razonamientos analizados dentro de la presente recomendación, se acreditó que, con las acciones, omisiones e irregularidades institucionales detectadas en esta resolución por parte de José Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, violaron los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en específico en sus tipos sexual y psicológico, en su modalidad laboral, así como a la legalidad y a la seguridad jurídica con relación al debido cumplimiento de la función pública, a la integridad física y seguridad personal; y al trato digno, en perjuicio de la VD.

Por tanto, esta defensoría pública de los derechos humanos tiene a bien emitir las siguientes:

Recomendaciones

Al Secretario de Educación:

Primera. Realizar las acciones necesarias para inscribir a la VD en el Registro Estatal de Víctimas en coordinación con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas Jalisco CEEAVJ (*la información particular y sensible será remitida se forma separada de la presente Recomendación mediante el debido tratamiento de los datos personales que atribuye Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios*), para que se le otorgue la atención y reparación integral que conforme a derecho proceda, a través de las medidas y garantías que resulten procedentes, así como para que pueda ser apoyada con el Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral en términos de la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco. Tomando en consideración de manera enunciativa, pero no restringida, las siguientes disposiciones:

- I.** Otorgar a la VD la atención psicológica y legal especializada por el tiempo que resulte necesario;
- II.** Realizar una disculpa institucional a la VD en representación de la SEJ, como reconocimiento del daño causado;
- III.** Capacitar al personal de la Escuela Secundaria General 131 “Mayor J. Trinidad López Rivas” adscrita a la SEJ sobre la prevención de la violencia de género laboral, acoso y hostigamiento sexual en contra de las mujeres dentro del ambiente laboral; y

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 Agustín Marcelino Prado Miranda, director de la Escuela Secundaria General 131 “Mayor J Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ como antecedente de que violó los derechos humanos de la VD.

Tercera. Como garantía de no repetición gire instrucciones al personal que resulte competente a efecto de instruir a José Agustín Marcelino Prado Miranda,

director de la Escuela Secundaria General 131 “Mayor J Trinidad López Rivas” adscrito a la SEJ, en cursar el curso en materia de masculinidades alternativas impartido por el Centro Especializado para la Erradicación de Conductas Violentas hacia las Mujeres de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

A la Titular del Órgano Interno de Control de la SEJ

Primera. Como garantía de no repetición y preventiva, gire instrucciones al personal adscrito a dicha autoridad investigadora del OIC de la SEJ, para que, en solicitudes posteriores, den cumplimiento a los requerimientos realizados por este organismo garante de los derechos humanos, ya que la falta de colaboración contraviene el deber de veracidad y oportunidad previsto en la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Segunda. Gire instrucciones a quien corresponda de su Órgano Interno de Control para que se continúen y concluyan a la brevedad las investigaciones del expediente de investigación 020/INV/2021 de acuerdo al Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN y al Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género para la Investigación y el Procedimiento de Responsabilidad Administrativa para la Contraloría del Estado, así como los Órganos Internos de Control de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal del Estado de Jalisco publicado el jueves 06 de julio de 2023, y tomar en consideración el presente resolutive en su resolución definitiva.

Tercera. Gire instrucciones al personal que resulte competente a efecto de instruir la formación institucional de jornadas de capacitaciones en materia del adecuado abordaje de la perspectiva de género en las investigaciones de responsabilidad administrativa, en concordancia a los diversos estándares internacionales en materia de derechos humanos.

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.

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

Luz del Carmen Godínez González
Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos

Mariana Sophía Márquez Laureano
Quinta Visitadora General

Esta es la última página correspondiente a la Recomendación 028/2023, la cual consta de 66 hojas.