

RECOMENDACIÓN



CDHEH
DERECHOS
HUMANOS
HIDALGO

NÚMERO:	R-VG-0011-25
EXPEDIENTE:	CDHEH-VG-0632-24
PERSONAS QUEJOSAS:	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7 Y Q8.
PERSONAS AGRAVIADAS:	V1, V2, V3, V4, V5, V6 Y V7.
AUTORIDADES RESPONSABLES:	AR, TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO.
HECHOS VIOLATORIOS:	3.3 DERECHO AL RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD. 11.9 DERECHO A NO SER SOMETIDO A ACOSO LABORAL.

Pachuca de Soto, Hidalgo, a tres de septiembre de dos mil veinticinco.

**PRESIDENTE DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA
SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA DEL
CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE HIDALGO
P R E S E N T E.**

I. VISTOS

1. Para resolver los autos del expediente al rubro citado con motivo de la queja presentada el veinticinco de abril de dos mil veinticuatro, por V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7 y Q8, personas adscritas al Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, en contra de AR, titular del mencionado Órgano, en cuanto a los hechos violatorios consistentes en el **derecho al reconocimiento a la dignidad y derecho a no ser sometido a acoso laboral**.

2. Derivado de lo anterior, esta Comisión procedió a la emisión de la Propuesta de Solución número **PS-VG-0011-25**, la cual tuvo como finalidad establecer mecanismos orientados a garantizar el respeto y protección de los derechos humanos de las personas agraviadas; sin embargo, con la finalidad de tutelar eficazmente los derechos humanos de las personas referidas con antelación y prevenir violaciones subsecuentes, se formula la presente Recomendación.

3. La presente Recomendación se emite en uso de las facultades que me otorga la siguiente normatividad:

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**¹, artículos 102 apartado B párrafos primero, segundo, quinto y 108 párrafo primero que a la letra establecen:

“Artículo 102. (...)

B. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.”

Los organismos a que se refiere el párrafo anterior, formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. Todo servidor público está obligado a responder las recomendaciones que les presenten estos organismos. Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, éstos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa; además, la Cámara de Senadores o en sus recesos la Comisión Permanente, o las legislaturas de las entidades federativas, según corresponda, podrán llamar, a solicitud de estos organismos, a las autoridades o servidores públicos responsables para que comparezcan ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.

(...)

Las Constituciones de las entidades federativas establecerán y garantizarán la autonomía de los organismos de protección de los derechos humanos.”

“Artículo 108. Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.”

La **Constitución Política del Estado de Hidalgo**², artículos 9º bis párrafo cuarto y 149, mismos que indican:

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

² Constitución Política del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el 1 de octubre de 1920, Hidalgo. Disponible en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Constitucion%20Politica%2odel%20Estado%2ode%20Hidalgo.pdf

“Artículo 9 Bis. (...)

Conocerá de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público que violen derechos humanos, así como aquellos actos de discriminación y formulará recomendaciones públicas no vinculatorias. Dentro de las formas de solución a los asuntos que atienda se encontrara la amigable composición, para lo cual podrá hacer uso de los medios alternos de solución de conflictos de mediación y conciliación siempre que se trate de violaciones no calificadas como graves. Podrá presentar denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

(...)"

“Artículo 149. Para los efectos de la responsabilidad se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del poder Judicial, a los presidentes municipales, a los funcionarios y empleados, así como a los servidores del Instituto Estatal Electoral y en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública estatal y municipal y a todos aquellos que manejen o apliquen recursos económicos estatales o municipales, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones, asimismo dichos servidores públicos serán responsables por el manejo indebido de recursos públicos y la deuda pública.

El Gobernador del Estado, los Diputados Locales, los Magistrados del Tribunal Superior de Justicia, los Consejeros del Consejo de la Judicatura, los integrantes de los ayuntamientos, así como los miembros de los organismos autónomos, serán responsables por violaciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a esta Constitución y a las leyes federales y locales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

Los servidores públicos a que se refiere el presente artículo estarán obligados a presentar, bajo protesta de decir verdad, su declaración patrimonial, de intereses y fiscal, ante las autoridades competentes y en los términos que determine la ley de la materia.”

La Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo³, artículos 33 fracción XI, 84 párrafo segundo, 85 párrafo primero y 86.

“Artículo 33.

La persona titular de la comisión tendrá las siguientes facultades y obligaciones:
(...).

XI. Aprobar y emitir, en su caso, las Propuestas de Solución y las Recomendaciones públicas, autónomas y no vinculatorias, así como los acuerdos y peticiones que sometan a su consideración las Visitadurías Generales, que resulten de las investigaciones efectuadas;

“Artículo 84 párrafo segundo:

(...).
En el proyecto de recomendación, se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los derechos de los afectados.
(...).

“Artículo 85 párrafo primero:

La persona titular de la comisión analizará los proyectos de Propuestas de Solución, de Recomendación, los Acuerdos de no Responsabilidad y de Conclusión presentados por las Visitadurías Generales, elaborará las observaciones que considere pertinentes y en su caso, los suscribirá”.

“Artículo 86:

La propuesta de solución y la recomendación, no tendrán carácter vinculatorio para la autoridad o la persona del servicio público a los cuales se dirija. Por lo tanto, no podrán anular, modificar o dejar sin efecto las resoluciones o actos contra los cuales se haya

³ Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo el 5 de diciembre de 2011, México. Disponible en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/LEYES_VIGENTES/leyes_vigentes.html

presentado la queja o denuncia.

En todo caso, una vez recibida la resolución respectiva, la autoridad o servidor público de que se trate deberá informar dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación, si acepta dicha propuesta de solución o recomendación

El plazo podrá ser ampliado cuando la naturaleza de la recomendación así lo requiera.

Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas, se procederá conforme a lo siguiente:

- a) *La autoridad o servidor público de que se trate deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa, y atender los llamados del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo a comparecer, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa.*
- b) *La Comisión determinará, previa consulta con el órgano legislativo referido en el inciso anterior, en su caso, si la fundamentación y motivación presentadas por la autoridad o servidor público que se hubiese negado a aceptar o cumplir las recomendaciones emitidas, son suficientes, y hará saber dicha circunstancia por escrito a la propia autoridad o servidor público y, en su caso, a sus superiores jerárquicos, para los efectos del siguiente inciso.*
- c) *Las autoridades o servidores públicos, a quienes se les hubiese notificado la insuficiencia de la fundamentación y motivación de la negativa, informarán dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del escrito referido en el inciso que antecede, si persisten o no en la posición de no aceptar o no cumplir la recomendación.*
- d) *Si persiste la negativa, la Comisión podrá denunciar ante el Ministerio Público o la autoridad administrativa que corresponda a los servidores públicos señalados en la recomendación como responsables".*

El Reglamento de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo⁴, en sus artículos 124 segundo párrafo, 126 y 127 que indican:

“Artículo 124.

(...)

Cuando la autoridad, servidora o servidor público correspondiente no acepte la propuesta de solución formulada por la Comisión o no la cumpla habiéndola aceptado, la consecuencia será la emisión de la recomendación respectiva.”

“Artículo 126.

Concluida la investigación y reunidos los elementos de convicción necesarios, se analizaran los hechos, los argumentos, las pruebas y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades, las o los servidores públicos resultaren responsables de haber incurrido en violación grave a los derechos humanos de las personas afectadas o en actos u omisiones ilegales, injustas, inadecuadas o erróneas igualmente graves; se procederá a formular el proyecto de recomendación que aprobado y firmado por quien tenga la titularidad de la Presidencia, será remitido para conocimiento de la superioridad jerárquica de la autoridad, de la o el servidor público involucrado.

También se emitirá recomendación en el caso de que no haya lugar a emitir una propuesta de solución o que habiéndola emitido esta no hubiere sido aceptada o totalmente cumplida.

En la recomendación se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de las afectadas en sus derechos fundamentales y, si procede, la reparación integral de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado. También se indicarán las medidas que sea necesario aplicar y las actividades a corregir, para evitar violaciones futuras a derechos humanos”.

“Artículo 127.

La recomendación será pública y no vinculatoria, motivo por el cual no tendrá carácter

⁴ Reglamento de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo el 19 de octubre de 2020, México. Disponible en: <https://periodico.hidalgo.gob.mx/?p=44689>

imperativo para anular, modificar o dejar sin efecto las resoluciones, los actos u omisiones que constituyan una violación de derechos humanos contra los cuales se hubiere presentado la queja”.

II. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

4. En la presente Recomendación la referencia a distintas leyes, normas, autoridades, instancias de gobierno, se hará con siglas, acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las cuales podrán ser identificadas como sigue:

Instrumentos Internacionales	
Nombre	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Convención Americana de Derechos Humanos	CADH
Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia	CIRDyFCI
Declaración Universal de los Derechos Humanos	DUDH
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	DADyDH
C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (num. 190)	Convenio 190 de la OIT
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	PIDESC

Instituciones Internacionales	
Nombre	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CoIDH
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización Mundial de la Salud	OMS

Instrumentos Nacionales

Nombre	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Ley Federal del Trabajo	LFT
Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención	NOM-035-STPS-2018

Instituciones nacionales	
Nombre	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	CNDH
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN

Instrumentos Estatales	
Nombre	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Catálogo de Hechos Violatorios de Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	CHVDH
Constitución Política del Estado de Hidalgo	CPEH
Ley de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo	LASEH
Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	LDHEH
Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo	LRAEH
Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo	LTSGEMODEH
Ley de Víctimas del Estado de Hidalgo	LVEH
Protocolo Cero Tolerancia, al Hostigamiento Laboral y/o Sexual, así como del Acoso Laboral y/o Sexual, su Prevención, Atención y Sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo	PCTHLSALSPASASEH

Reglamento de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.	RLDHEH
---	--------

Instituciones Estatales	
Nombre	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Auditoría Superior del Estado de Hidalgo	ASEH
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	CDHEH
Comisión Inspectoría de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo de la LXV Legislatura del Congreso Libre y Soberano de Hidalgo	CIASEHCELSH

Otros	
Nombre	Siglas, Acrónimos o Abreviaturas
Semanario Judicial de la Federación	SJF
Unidad Especializada de Investigación en Tortura	UNIT
Órgano Interno de Control	OIC

5. Asimismo, a la presente Recomendación también se anexan el Glosario jurídico-social y el Glosario de Hechos Violatorios:

III. GLOSARIO JURÍDICO-SOCIAL

Acoso laboral: 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 puede presentar en tres niveles según quien realiza la conducta; es horizontal cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros y compañeras del ambiente de trabajo, es decir, las personas activa y pasiva ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; es vertical descendente cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y vertical ascendente cuando el hostigamiento laboral lo realizan quienes ocupan puestos subalternos respecto de

la persona jefa victimizada.⁵

Ambiente laboral hostil: Conducta o actuaciones que generan un entorno laboral que resulta intimidatorio, adverso o degradante para las personas trabajadoras.⁶

Cargas de trabajo: Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora a lo largo de su jornada laboral.⁷

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.⁸

Derechos Humanos: Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.⁹

Dignidad: Principio jurídico transversal a todo ordenamiento y derecho humano fundamental que resulta ser la base para el ejercicio y disfrute de los demás derechos, así como para el desarrollo integral de la persona. En su significado esencial es un interés que toda persona posee por el hecho de serlo, en consecuencia, se prohíbe que la misma sea sujeta de actos que atenten contra su esencia, como las humillaciones o cosificaciones.¹⁰

Factores de riesgo psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral a la persona trabajadora, por el trabajo desarrollado.

Comprende las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad de la persona trabajadora, la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite), las jornadas de trabajo superiores a las permitidas por ley, rotación de turnos que incluyan turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso, interferencia en la relación trabajo-familia y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.¹¹

⁵ Tesis 1a. CCLII/2014. (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época. Primera Sala Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Registro Digital: 2006870. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>

⁶ Observación General (CEAR) al Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111), adoptada en la 91^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2003. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP1110_COUNT_RY_ID%2CP1110_COUNTRY_NAME%2CP1110_COMMENT_YEAR:3066659%2C+2002%2C+p%C3%A1gina+consultada+el+16+de+noviembre+de+2021

⁷ Arquer, M. "Carga Mental de Trabajo: Fatiga". Madrid: INSHT. Notas Técnicas de Prevención NTP-445, 1997.

⁸ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

⁹ Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

¹⁰ Jurisprudencia 1a./J.37/2016 (10a). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Primera Sala, "décima época, libro 33, tomo II, agosto de 2016, p. 633. Registro Digital: 2012363. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012363>

¹¹ Artículo 4.7. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención, 2018.

Hostigamiento laboral: El ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar. Puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.¹²

Integridad personal: La integridad personal es el bien jurídico cuya protección constituye el fin y objetivo principal de la prohibición de tortura, penas, y trato cruel, inhumano o degradante, prevista en los artículos 5, de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 7, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asimismo, el artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, consagra expresamente el derecho a la integridad personal y se precisa que éste comprende la “integridad física, psíquica y moral”; por lo anterior, el derecho a la integridad personal, es considerado uno de los valores más fundamentales de una sociedad democrática y esencial para el disfrute de la vida humana.¹³

Jornada de Trabajo: La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición de la persona empleadora para prestar su trabajo. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral.¹⁴

Seguridad Jurídica: La seguridad jurídica es un fundamento del derecho que garantiza la certeza y estabilidad proporcionadas por las leyes y las instituciones en una sociedad. Este principio requiere que todas las personas tengan un entendimiento claro y anticipado de las consecuencias legales de sus acciones y omisiones¹⁵.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 149 de la Constitución Política del Estado de Hidalgo.¹⁶

Pro Persona: Principio legal que establece que, ante varias alternativas interpretativas de la norma, se debe optar por aquella que reconozca con mayor amplitud los derechos, o bien, que los restrinja en la menor medida.¹⁷

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.¹⁸

¹² Hostigamiento Laboral. Definición del Protocolo Cero Tolerancia, al Hostigamiento Laboral y/o Sexual, su prevención, Atención y Sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo. Disponible en: https://aseh.gob.mx/pdf/MarcoLegal/NormativaInternacional/ComitedeIntegridad/PROTOCOLO_CERO_TOLERANCIA.pdf?v=202504010919#:~:text=emitir%20el%20siguiente%20ACUERDO%20QUE%20CONTIENE%20EL%20PROTOCOLO%20CERO%20TOLERANCIA%2C%20AL%20HOSTIGAMIENTO%20LABORAL%20SUPERIOR%20DEL%20ESTADO%20DE%20HIDALGO.&text=Art%C3%A1culo%201.,dignidad%20de%20todas%20las%20personas.&text=Art%C3%A1culo%202.,implicar%20la%20existencia%20de%20delitos.

¹³ Tesis. 1a. CXII/2009. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Primera Sala, Novena época, tomo XXX, noviembre de 2009, p. 416. Registro Digital: 165900. <https://sjf2.scdn.gob.mx/detalle/tesis/165900>

¹⁴ Artículo 58-60. Ley Federal del Trabajo, 1970.

¹⁵ Seguridad Jurídica. [Seguridad jurídica en México: concepto y características \(conceptosjuridicos.com\)](http://conceptosjuridicos.com)

¹⁶ Personas Servidoras Públicas, Reglamento Interior de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo. Disponible en: https://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Reglamento%20Interior%20de%20la%20Auditoria%20Superior%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

¹⁷ Pro persona. Definición del Protocolo Cero para la Prevención, atención y Sanción del acoso Sexual y/o Laoral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo. Disponible en: <https://ssalud.hidalgo.gob.mx/contenido/transparencia/protocolocero/Acuerdo.pdf>

¹⁸ Revictimización. Definición del Protocolo Cero Tolerancia, al Hostigamiento Laboral y/o Sexual, su prevención, Atención

Sensibilización: La primera etapa de la capacitación en materia de prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual y/o laboral y acoso sexual y/o laboral en la que incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género¹⁹.

Persona trabajadora²⁰: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.²¹

Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.²²

Víctima: Todas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquier puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte. En el contexto de la presente recomendación, se hace referencia a la mujer de cualquier edad a quien se le infinge cualquier tipo de violencia o discriminación.²³

Violencia: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia por razón de género.²⁴

Violencia laboral: Es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.²⁵

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al

y Sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo. Disponible en: https://aseh.gob.mx/pdf/MarcoLegal/NormativaInternra/ComitedeIntegridad/PROTOCOLO_CERO_TOLERANCIA.pdf?v=202504010919#:~:text=emitir%20el%20siguiente:-ACUERDO%20QUE%20CONTIENE%20EL%20PROTOCOLO%20CERO%20TOLERANCIA%2C%20AL%20HOSTIGAMIENTO%20LABORAL,SUPERIOR%20DEL%20ESTADO%20DE%20HIDALGO.&text=Art%C3%ADculo%201.,dignidad%2de%20todas%20las%20personas.&text=Art%C3%ADculo%202.,implicar%20la%20existencia%2de%20delitos.

¹⁹ Sensibilización. Definición del Protocolo Cero Tolerancia, al Hostigamiento Laboral y/o Sexual, su prevención, Atención y Sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo. Disponible en: https://aseh.gob.mx/pdf/MarcoLegal/NormativaInternra/ComitedeIntegridad/PROTOCOLO_CERO_TOLERANCIA.pdf?v=202504010919#:~:text=emitir%20el%20siguiente:-ACUERDO%20QUE%20CONTIENE%20EL%20PROTOCOLO%20CERO%20TOLERANCIA%2C%20AL%20HOSTIGAMIENTO%20LABORAL,SUPERIOR%20DEL%20ESTADO%20DE%20HIDALGO.&text=Art%C3%ADculo%201.,dignidad%2de%20todas%20las%20personas.&text=Art%C3%ADculo%202.,implicar%20la%20existencia%2de%20delitos.

²⁰ La cita original contiene la expresión “trabajador”, la cual fue cambiada en respeto al lenguaje incluyente.

²¹ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

²² Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

²³ Artículo 4. Ley General de Víctimas, 2013 / Artículo 5, fracción VI. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

²⁴ Artículo 1. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. Organización Internacional del Trabajo, 2019. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/882392/Convenio_190_OIT.pdf

²⁵ Artículo 10. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.²⁶

IV. GLOSARIO PSICOLÓGICO

Ansiedad: Anticipación aprensiva de un daño o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de disforia o de síntomas somáticos de tensión.²⁷

Estresor Psicológico: Cualquier evento de la vida o cambio en la vida que pueda estar asociado temporalmente (y tal vez causalmente) con el inicio, la aparición o la exacerbación de un trastorno psicológico.²⁸

Estado afectivo: padrón de comportamientos observables, que es la expresión de los sentimientos experimentados subjetivamente (emoción). Tristeza, alegría y cólera son ejemplos usuales de afecto²⁹.

Signo: manifestación objetiva de un estado patológico. Los signos los observa el examinador en vez de comunicarlos la persona afectada.³⁰

Síntoma: es una manifestación subjetiva de una afección psicológica. Los síntomas los expone la persona afectada y no los observa el examinador³¹.

Trastorno psicológico: se caracteriza por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo³².

V. GLOSARIO DE HECHOS VIOLATORIOS³³

3.3. Derecho al reconocimiento de la dignidad

Definición: derecho a que se garantice el respeto y reconocimiento de la dignidad y personalidad de toda persona³⁴, así como el valor intrínseco que su propia naturaleza le confiere.

Bien jurídico tutelado: la dignidad.

Sujetos

Activo: toda persona.³⁵

Pasivo: autoridades o personas servidoras públicas³⁶ que en el ejercicio de sus funciones trasgredan la dignidad y honra de las personas.

²⁶ Artículo 6, fracción I. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

²⁷ Ansiedad. Definición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Transtornos mentales. American Psychiatric Association. Disponible en: <https://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostranstornosmentales-161006005112.pdf>

²⁸ Estresor Psicológico. Definición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Transtornos mentales. American Psychiatric Association. Disponible en: <https://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostranstornosmentales-161006005112.pdf>

²⁹ Estado afectivo. Definición disponible en: <https://psicoterapeutas.eu/el-afecto-y-sus-trastornos/>

³⁰ Signo. Definición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Transtornos mentales. American Psychiatric Association. Disponible en: <https://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostranstornosmentales-161006005112.pdf>

³¹ Síntoma. Definición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Transtornos mentales. American Psychiatric Association. Disponible en: <https://www.federaciocatalanatdah.org/wp-content/uploads/2018/12/dsm5-manualdiagnosticoyestadisticodelostranstornosmentales-161006005112.pdf>

³²Trastorno Psicológico. Definición disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

³³ Catálogo de Hechos Violatorios de Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo. Disponible en: <https://cdhhgo.org/home/wp-content/uploads/2024/06/Catalogodehechosviolatorios.pdf>

³⁴ La cita original contiene la expresión “todo ser humano”, la cual fue cambiada en respeto al lenguaje incluyente.

³⁵ La cita original contiene la expresión “todo ser humano”, la cual fue cambiada en respeto al lenguaje incluyente.

³⁶ La cita original contiene la expresión “servidor público” la cual fue cambiada en respeto al lenguaje incluyente.

11.9 Derecho a no ser sometido a acoso laboral.

Definición: Derecho de toda persona a no ser sometida a una conducta abusiva, perpetrada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atente contra su dignidad, integridad física y psicológica dentro su ámbito laboral.

Bien jurídico tutelado: la dignidad e integridad de la persona trabajadora.³⁷

Sujetos

Activo: Toda persona trabajadora.

Pasivo: autoridades o personas servidoras públicas³⁸ que en el ejercicio de sus funciones transgredan la integridad física y psicológica de un trabajador.

Los elementos del expediente al rubro citado se han examinado con base en los siguientes:

VI. ANTECEDENTES³⁹

6. El veinticinco de abril de dos mil veinticuatro, V1, V2, V3,V4,V5, V6, V7 y Q8, personas adscritas al OIC de la ASEH, presentaron su escrito de queja ante esta Comisión en contra de AR, titular del mencionado Órgano, al considerarse presuntas víctimas de acoso laboral, manifestando que dicha persona servidora pública les dirigía expresiones despectivas, los contactaba fuera del horario oficial y les asignaba actividades después de su jornada ordinaria; asimismo, señalaron que fueron obligados a laborar en días de descanso y que sus acciones transgredían la dignidad de las personas quejas, al impedir que se respetaran sus horarios de comida, al obstaculizar la atención de necesidades básicas como acudir al sanitario, al negar los tiempos destinados a la lactancia y, principalmente, al emplear expresiones peyorativas sobre el trabajo, la profesión y el desempeño, menospreciando la labor de cada víctima en su ámbito laboral.

En primer lugar, V2 manifestó que, desde su ingreso al OIC de la ASEH, la autoridad responsable le cerraba la puerta en la cara, le arrebataba documentos y gritaba frente a sus compañeros; asimismo, le daba instrucciones contradictorias y mostraba una actitud hostil.

Aunado a que, de manera recurrente, menospreciaba su trabajo al afirmar que las actividades que realizaba no eran importantes y la exponía públicamente con expresiones como: “te equivocaste, te equivocaste”.

³⁷ La cita original contiene la expresión “del trabajador”, la cual fue cambiada en respeto al lenguaje incluyente.

³⁸ La cita original contiene la expresión “servidor público” la cual fue cambiada en respeto al lenguaje incluyente.

³⁹ En la presente Recomendación se identificarán algunos antecedentes que proporcionarán el contexto de los hechos ocurridos.

Nota: Todas las fuentes están documentadas en el expediente.

Señaló que, en varias ocasiones la expulsó de su oficina y solía hacerla esperar entre diez y quince minutos mientras él permanecía ocupado con su teléfono o computadora. En otro momento, cuando requería a un compañero que se encontraba en el baño, le indicó que fuera a buscarlo, lo cual consideró una falta de respeto a la privacidad; además, le ordenó que le informara diariamente la hora de llegada de sus demás compañeros de trabajo.

Por otro lado, **V3** indicó que ingresó a laborar al OIC el dieciséis de febrero de dos mil veinticuatro, ese mismo día la autoridad responsable le mencionó que, debido a la carga de trabajo, aunque el horario de salida era a las dieciséis horas con treinta minutos, debía permanecer hasta por lo menos las diecisiete horas de manera habitual.

Expresó que, al llegar el periodo vacacional se le informó que en la ASEH no se tomaba en cuenta el tiempo de antigüedad ni se consideraban guardias, por lo que todos debían salir de vacaciones. Sin embargo, por ser de nuevo ingreso, le solicitó presentarse a laborar el veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro de nueve a catorce horas.

También, mencionó que el sábado dieciséis de marzo de dos mil veinticuatro, la autoridad responsable le solicitó acudir a trabajar durante cuatro horas para cubrir un día inhábil. Finalmente, relató que, en una ocasión, la licenciada **V2** le comunicó que, por instrucciones de **AR**, titular del OIC de la ASEH debía avisar cada vez que saliera al baño y que no podía hacerlo si el contador **V7** también se encontraba fuera, lo cual consideró una medida absurda y con un carácter acosador, ya que en ningún trabajo era necesario justificar dichas salidas, ni mucho menos coordinarse con otro compañero para realizarlas.

En el mismo sentido, **Q8** señaló que ingresó al equipo de trabajo del OIC el dos de octubre de dos mil veintitrés, donde presenció conductas “*poco amables*” por parte del titular, quien en diversas ocasiones elevó el tono de voz y realizó comentarios degradantes hacia sus compañeros. Asimismo, indicó que **V2** era quien recibía instrucciones directas del titular, hoy autoridad responsable, y que, debido a su contacto frecuente con él, fungía como conducto para transmitir las indicaciones sobre la forma de realizar el trabajo e incluso sobre la etiqueta de vestimenta que debía seguirse en la oficina.

Ahora bien, **V4** declaró que, durante el periodo del primero de marzo al doce de abril de dos mil veinticuatro, tiempo en que laboró en el OIC de la ASEH,

vivió situaciones inapropiadas y que generaban un entorno hostil; manifestó que el ambiente de trabajo no fue “*el esperado*”, ya que experimentó constantes gritos, humillaciones, comentarios despectivos e irónicos sobre su desempeño y apariencia, señalando de forma directa de cometer estas acciones en su contra al titular del área AR.

Indicó, que las equivocaciones en lugar de ser tratadas como parte del proceso de aprendizaje, eran motivo de maltratos verbales tanto para él como para sus compañeros por parte de AR. Asimismo, mencionó que se le solicitaban tareas fuera de su horario laboral, lo que le generó afectaciones físicas y emocionales como ansiedad, miedo y malestares físicos. Por estos motivos, decidió presentar su renuncia y afirmó haber sido testigo del trato igualmente ofensivo hacia otros miembros del equipo.

Por cuanto hace a V5 mencionó que, desde su ingreso al OIC de la ASEH, pudo observar que el trato de AR, titular del área, hacia el personal no fue respetuoso ni profesional, puesto que en diversas ocasiones no controlaba su carácter y se dirigía al equipo de manera grosera y en algunos casos, humillante.

Señaló que, tanto él como sus compañeros fueron objeto de gritos, lanzamiento de documentos y comentarios despectivos que menoscababan su labor profesional. Además, indicó que AR, extendía injustificadamente la jornada laboral y los obligaba a trabajar en días festivos, fines de semana y periodos vacacionales.

De ese modo, entre los comentarios que solía hacer eran frases como: “*están tontos*”, “*ustedes no saben, el que sabe soy yo*”, “*¿de dónde sacas eso? no inventes cosas*”, “*¿esto qué demonios es?*”; así como, expresiones despectivas hacia personas ajenas, a quienes calificaba de “*tontos*”, “*tapaditos*”, “*mafufos*” o decía que “*no saben hacer las cosas*”, afirmando que él era “*el único que hacía todo bien*”, entre otras manifestaciones similares.

Seguidamente, V1 manifestó que fue víctima de maltrato verbal y humillaciones por parte de AR, señaló que emitía expresiones ofensivas frente a compañeros y terceros, tales como “*estás tonto*” o “*cállate*”, sin otorgarle el derecho de réplica. Además, refirió que en al menos dos ocasiones fue presionado mediante frases como: “*Dime si puedes con todas las actividades que te doy o mejor renuncia*”.

Además de sus funciones como titular de la Unidad de Sustanciación del OIC, V1 indicó que le eran asignadas tareas ajenas a sus funciones o irrelevantes

para el área, lo cual afectaba el desempeño de sus labores principales. Asimismo, señaló que recibía encargos de índole personal y que por instrucción de AR, también debía revisar el trabajo de sus compañeros, sin que se tomara en cuenta su propia carga de trabajo.

De igual manera, precisó que le fueron impuestos horarios extendidos, exigiéndole permanecer en su centro de trabajo hasta las dieciocho horas, así como presentarse durante fines de semana, días festivos e incluso en periodos vacacionales. Relató, haber sido víctima de acoso laboral, ya que debía solicitar permiso para acudir al sanitario y en diversas ocasiones, por instrucciones directas de su superior, fue interrumpido por sus compañeros, situación que calificó como inapropiada.

Por último, externó que recibía comunicaciones fuera de su jornada laboral, incluyendo en horario nocturno, fines de semana y días de descanso, lo que interpretaba como una presión laboral inapropiada. En ese contexto, narró que el nueve de abril de dos mil veinticuatro, debido a la enfermedad de su hijo, justificó su ausencia conforme a lo establecido por la normativa vigente; sin embargo, se le condicionó a recuperar dicho día trabajando durante dos sábados consecutivos. Agregó que, en ese lapso de ausencia laboral mientras estaba en el médico con su bebé, fue objeto de constantes llamadas por parte del titular del OIC y una compañera, lo cual consideró una medida desproporcionada e injusta, ya que por atención había avisado a su superior jerárquico la situación y el motivo de su ausencia.

Al respecto, **V6** citó que la autoridad responsable le informó que su horario sería de ocho treinta a diecisiete treinta horas, aunque él tenía entendido que sería hasta las dieciséis horas con treinta minutos. A pesar de esa diferencia, no presentó inconveniente, ya que tenía la intención de integrarse plenamente al equipo de trabajo. Durante la primera semana, todo transcurrió con normalidad; sin embargo, posteriormente se le indicó que también debía laborar los días sábados.

De ahí que, además de mostrar malas actitudes con el equipo, AR solicitaba tareas poco relevantes para los objetivos del OIC, como oficios innecesarios que requerían múltiples correcciones, consumiendo hasta medio día.

Por cuanto hace, a **V7** señaló que el titular del OIC de la ASEH mantenía una actitud agresiva e imperativa hacia su persona, sin disposición para escuchar razones respecto a la información solicitada, puesto que en diversas ocasiones le

levantó la voz y lo expuso frente a sus compañeros, utilizando expresiones ofensivas como “*tonto*”, “*entiende*”, “*hazlo bien*” o “*no sabes*”, lo que calificó como humillante.

Por ello, refirió que dichas actitudes le generaron afectaciones a su salud como dolores de cabeza, colitis nerviosa e insomnio, así como problemas familiares al verse obligado a salir tarde o presentarse los sábados. Además, recibía mensajes por WhatsApp en horarios inadecuados, solicitando información que solo se encontraba en la oficina.

Para finalizar, mencionó que el trato de la autoridad responsable hacia visitantes y personal externo era igualmente inapropiado, al dejarlos esperando, no saludarlos, cerrarles la puerta en la cara o pedirles los celulares (hojas 3 a 35).

7. El seis de mayo de dos mil veinticuatro, quedó asentado en Acta Circunstanciada que personal de este Organismo realizó una llamada telefónica a V1 durante la comunicación, se le informaron las funciones y atribuciones de esta CDHEH y, tras consultar con las demás personas firmantes del escrito presentado, solicitó formalmente el inicio de la queja correspondiente en contra de AR, titular del OIC de la ASEH (hoja 36).

8. El trece de mayo de dos mil veinticuatro, se requirió a AR, titular del OIC de la ASEH rindiera el informe de ley respecto a los hechos que se le atribuían, el cual fue debidamente notificado el veintisiete del mismo mes y año (hojas 41 y 42).

En ese mismo día, se recibió en este Organismo un escrito de Q8, quien informó que el tres de mayo de dos mil veinticuatro, presentó un escrito ante las y los Diputados de la CIASEHCELSH, en la que manifestó que, durante su labor en el OIC como auxiliar jurídico adscrita a la Unidad de Sustanciación, siempre recibió un trato respetuoso por parte de AR (hojas 43 a 45).

9. El diecisiete de mayo de dos mil veinticuatro, mediante escrito Q8, presentó su desistimiento de la queja citada al rubro (hojas 47 y 48).

10. El veintisiete de mayo de dos mil veinticuatro, personal de esta Comisión dejó constancia en Acta Circunstanciada de que AR, titular del OIC de la ASEH, solicitó vía telefónica una prórroga de cinco días naturales para rendir el informe de ley requerido por este Organismo, la cual le fue concedida (hoja 50).

11. El treinta y uno de mayo de dos mil veinticuatro, AR, en su carácter de titular del OIC de la ASEH, rindió su respectivo Informe de Ley, en el cual se pronunció respecto de cada una de las acciones que le atribuyeron las personas quejasas de la siguiente manera:

En relación a las manifestaciones vertidas por parte de **V2**, aclaró que realizó afirmaciones sin sustento; motivo por el cual, negó haber incurrido en conductas de maltrato hacia ella, tales como cerrarle la puerta en la cara, arrebatarle documentos o emitir comentarios ofensivos. Por el contrario, afirmó haber reconocido su desempeño y haberle brindado confianza para acceder a su oficina.

Finalmente, señaló que las afirmaciones relativas a la salud de **V2** no estuvieron respaldadas con documentación médica que acreditara presión alta u otros padecimientos, aclarando que las únicas justificaciones médicas presentadas estuvieron relacionadas con el seguimiento del parto que tuvo por el nacimiento de su hija.

En relación, con **V3** el declarante señaló que quedarse a trabajar media hora más no era obligatorio, ya que nunca se le giró oficio alguno al respecto y su asistencia el día veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro fue voluntaria. Al respecto, negó haberle prohibido hacer uso de la tolerancia otorgada por la institución para ingresar después de las ocho horas con treinta minutos.

Aclaró que, resultó impreciso que únicamente le solicitó a **V3** y al contador **V7** que procuraran no ausentarse de su área al mismo tiempo, con el fin de asegurar que al menos uno de ellos estuviera disponible en caso de ser necesario.

Asimismo, rechazó haber menospreciado su trabajo, recordando que en diversas ocasiones le agradeció o aprobó las tareas que le encomendaba. Negó también, haber arrebatado documentos a otros compañeros o pronunciado expresiones como: "*¿qué diablos es esto?*", "*están tontos*", "*ustedes no saben, el que sabe soy yo*", o "*¿qué demonios es?*".

Del mismo modo, desmintió que se le hubiera impedido comunicarse con él, señalando que la puerta de su oficina permanecía abierta la mayor parte del tiempo para que los colaboradores pudieran acercarse. Finalmente, negó haber intentado exhibir a otros por cometer errores, así como haberle dicho que no cumplía con lo que se le pedía.

Por cuanto hace a **Q8** precisó que consideraba innecesario hacer comentario alguno ya que ella presentó ante este Organismo un escrito en el que, de manera libre, manifestó su desistimiento de la queja citada al rubro.

En relación con lo señalado por **V4**, informó que presentó su renuncia de manera irrevocable y voluntaria el diecinueve de abril de dos mil veinticuatro, indicando que siempre laboró dentro de la jornada legal y que no sufrió ningún riesgo de trabajo. Asimismo, se negó categóricamente haberle realizado comentarios irónicos sobre su vestimenta.

Precisó que, ocupaba un nivel 9 como jefe de departamento, con carácter de personal de confianza, por lo que se esperaba una mayor colaboración conforme a las necesidades del trabajo. Finalmente, se indicó que su renuncia obedeció a una nueva oportunidad laboral y no a maltrato alguno y se desmintieron las afirmaciones generales sobre supuestos malos tratos a otros compañeros, por carecer de precisión y veracidad.

Consecutivamente, la autoridad responsable señaló que **V5** le manifestó en al menos dos ocasiones no tener conflicto con él ni con la relación laboral y que firmó la queja a estudio por solidaridad hacia un compañero. En tal virtud, negó haberlo tratado sin respeto o profesionalismo. También, rechazó haber gritado, arrojado papeles o haberlo obligado a laborar fuera de horario sin justificación, aclarando que la persona quejosa era director de área con plaza de confianza, lo que implicaba un mayor compromiso institucional. Finalmente, afirmó que el agraviado nunca manifestó afectaciones físicas o emocionales ni presentó incapacidad médica.

Respecto a las manifestaciones de **V1**, negó categóricamente las acusaciones de violencia y hostigamiento laboral, así como cualquier trato humillante o agresión verbal. Señaló que, siempre se dirigió a él con respeto y respaldo a su formación jurídica; afirmó también que aceptó, a propuesta de este último, la incorporación de V5 y ***** al equipo de trabajo.

Indicó que, nunca se le negó permiso para ausentarse por motivos personales o de salud y rechazó haberle dicho la frase "*dime si puedes con todas las actividades que te doy o mejor renuncia*". Explicó que, V1 nunca expresó inconformidad por las tareas encomendadas ni señaló que éstas afectaran su desempeño como titular del área.

Refirió que, en relación a la revisión del trabajo de sus compañeros, aclaró

que fue por la confianza en su experiencia profesional y con el fin de mejorar la calidad del producto final. Precisó que, la citada persona quejosa ostentaba una plaza de confianza con nivel directivo, lo que implicaba mayor compromiso y disponibilidad y que su dedicación había sido reconocida con estímulos económicos promovidos por él.

Negó que hubiera exigido pedir permiso para ir al baño o que dos compañeros lo fueran a buscar al sanitario por instrucción suya. Sobre el nueve de abril de dos mil veinticuatro, explicó que, aunque se le pidió reponer el tiempo por una ausencia relacionada con la salud de su hijo, no se le descontó el día como él afirmó.

Finalmente, rechazó que V1, hubiera manifestado problemas físicos o emocionales derivados del ambiente laboral, ni presentó incapacidad médica ni comunicó que éstos afectaran su desempeño.

Por lo que respecta a lo revelado por **V6**, señaló que sus declaraciones fueron subjetivas, imprecisas y sin pruebas; motivo por el cual, negó haber actuado de manera poco ética, gritarle, hacer comentarios despectivos o ejercer violencia.

Ahora bien, de lo expresado por **V7**, referente a que las situaciones vividas le habrían provocado estrés laboral y afectaciones a su salud, tales como dolores de cabeza y colitis nerviosa, la autoridad responsable aclaró que no entregó ningún documento médico que respaldara dichos padecimientos. De ahí que, V7 desempeñaba un puesto de confianza con el cargo de subdirector, lo que implicaba un mayor nivel de compromiso y responsabilidad en sus funciones.

Por otro lado, negó haberle enviado mensajes por WhatsApp durante la madrugada, ya que, según se señaló, en ese horario se encontraba descansando o la información relevante permanecía dentro de la oficina. También, se calificaron como falsas sus declaraciones sobre haber presenciado actos de maltrato, humillaciones, gritos o lenguaje ofensivo hacia otros compañeros. Por último, rechazó la supuesta actitud descortés hacia las personas que visitaban la institución, tomando en consideración que siempre se les recibía con un saludo, se les ofrecía una silla y agua (hojas 51 a 71).

12. El catorce de junio de dos mil veinticuatro, se notificó de manera personal a Q8 el acuerdo donde se admitió su solicitud de desistimiento de queja (hojas 72 a 74).

13. El diecisiete, dieciocho y veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, se notificó de manera personal a V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, la vista de informe de ley de la autoridad responsable tal y como consta en autos (hoja 75).

14. El veintisiete de junio de dos mil veinticuatro, V2, V3, V4, V5, V1, V6 y V7, dieron contestación a la vista de informe, en la que reiteraron haber sido víctimas de acoso laboral y señalaron diversas acciones realizadas en su agravio, como ser convocados a laborar en días inhábiles, recibir mensajes de la autoridad responsable a través de la aplicación de WhatsApp fuera del horario laboral y ser obligados a trabajar más allá de la jornada establecida; asimismo, ofrecieron de manera conjunta y por separada pruebas para acreditar su dicho (hojas 76 a 180).

15. El nueve de agosto de dos mil veinticuatro, se giró oficio de solicitud de información a *****, titular de la ASEH, a efecto de que remitiera a este Organismo diversos medios de prueba solicitados por las personas quejas (hoja 181).

16. El doce de agosto de dos mil veinticuatro, personal de esta Comisión dejó constancia, mediante Acta Circunstanciada, de la revisión efectuada al medio informativo “*La Jornada*”, en la cual se localizó la publicación del artículo periodístico titulado “*Hostigamiento laboral: trabajador de la ASEH presenta renuncia*”. Dicho artículo fue incorporado al expediente, al encontrarse relacionado con los hechos que dieron origen a la queja en estudio (hojas 183 a 185).

17. El catorce de agosto de dos mil veinticuatro, *****, titular de la ASEH, remitió a este Organismo los medios de prueba solicitados por personal adscrito a este Organismo protector de Derechos Humanos (hojas 186 a 209).

18. El treinta de octubre de dos mil veinticuatro, personal de esta Comisión dictó auto admisorio de pruebas, el cual fue debidamente notificado a las personas quejas el veintiuno de noviembre de dos mil veinticuatro (hojas 210 a 214).

En la misma fecha, se emitieron dos citatorios dirigidos a V1 y V2, con el propósito de que sus testigos comparecieran ante esta Comisión el quince de noviembre de dos mil veinticuatro, para recabar sus respectivas declaraciones; dichos citatorios fueron notificados personalmente el ocho de noviembre de dos mil veinticuatro (hojas 215 y 216).

19. El cuatro de noviembre de dos mil veinticuatro, mediante oficio se

solicitó al titular de la UNIT de este Organismo, la designación de un profesional en materia de Psicología, con el propósito de realizar la valoración correspondiente a las personas quejas (hoja 217).

20. El quince de noviembre de dos mil veinticuatro, ***** , ***** y ***** comparecieron ante este Organismo para rendir su respectiva declaración testimonial, en la cual coincidieron en señalar que fueron testigos de múltiples conductas inapropiadas por parte AR, titular del OIC de la ASEH, hacia las personas agraviadas (hojas 218 a 231).

Ese mismo día, personal especializado en Psicología adscrito a la UNIT de esta Comisión de Derechos Humanos, mediante oficio hizo del conocimiento las fechas y horarios establecidos con el propósito de realizar las valoraciones psicológicas correspondientes a las personas quejas (hoja 232).

21. El diecinueve de noviembre de dos mil veinticuatro, mediante oficio se hizo del conocimiento a V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, las fechas y los horarios programados, a fin de que personal especializado en Psicología adscrito a la UNIT de este Organismo llevara a cabo las valoraciones psicológicas correspondientes, el cual fue debidamente notificado el veintiuno de noviembre de dos mil veinticuatro (hoja 233).

22. El veintiuno de noviembre de dos mil veinticuatro, esta Comisión mediante oficio dirigido a *****, presidente de la CIASEHCELSH, solicitó medidas precautorias con el objeto de evitar la consumación irreparable de posibles violaciones a los derechos humanos de las personas agraviadas, dicho oficio fue debidamente notificado el cuatro de diciembre de dos mil veinticuatro (hojas 234 y 235).

23. El veintiséis de noviembre de dos mil veinticuatro, este Organismo recibió un escrito de AR, autoridad responsable, mediante el cual solicitó informar a las personas quejas su voluntad de participar en el procedimiento de Amigable Composición (hoja 236).

24. El veintisiete de enero de dos mil veinticinco, personal en Psicología de la UNIT de este Organismo, remitió las evaluaciones psicológicas de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7 (hojas 238 a 278).

25. El cuatro de marzo de dos mil veinticinco, mediante oficio, se informó a las personas quejas que esta Comisión recibió un escrito firmado por la autoridad responsable dentro del expediente de queja a estudio, en el que

manifestó su interés en apegarse al mecanismo alternativo de Amigable Composición con el propósito de resolver la queja en cuestión; por lo anterior, se solicitó a las víctimas que informaran a este Organismo su respuesta respecto a dicha propuesta, el cual fue debidamente notificado el veinticinco de marzo de dos mil veinticinco (hoja 280).

26. El veintiocho de marzo de dos mil veinticinco, mediante escrito dirigido a este Organismo, V2, V3, V6 y V5 informaron su decisión de aceptar la propuesta de participar en el mecanismo alternativo de Amigable Composición.

Esa misma fecha, mediante escrito diverso, V5 hizo del conocimiento de esta Comisión su preocupación respecto a la incertidumbre de conservar su empleo una vez concluido el procedimiento de Amigable Composición, manifestando su temor de que, como consecuencia de haber denunciado los hechos materia del presente expediente, pudiera ser despedido de manera injustificada. Expresó su inquietud de que dicha situación pudiera tratarse de una estrategia del servidor público denunciado y que, tras la firma del arreglo, se presentaran represalias en su contra. En ese sentido, solicitó respetuosamente la implementación de medidas que garantizaran la no repetición de los hechos denunciados (hojas 283 y 284).

27. El cinco de mayo de dos mil veinticinco, mediante oficio, se informó nuevamente a V1, V4 y V7 sobre la solicitud presentada por AR, titular del OIC de la ASEH, relativa a su intención de participar en el mecanismo alternativo de Amigable Composición; por lo anterior, se les solicitó que hicieran del conocimiento a este Organismo su respuesta respecto a la citada propuesta; dichos oficios fueron debidamente notificados a cada uno de ellos, vía electrónica, el siete de mayo de dos mil veinticinco (hojas 285 a 293).

28. El nueve de mayo de dos mil veinticinco, a través de escrito presentado ante esta Comisión, V1 y V7 manifestaron su voluntad de participar en el mecanismo alternativo de Amigable Composición (hojas 294 y 295).

29. El veintiuno de mayo de dos mil veinticinco, este Organismo emitió un Visto mediante el cual ordenó la valoración integral de todas las actuaciones contenidas en el expediente de queja, poniendo especial énfasis en la salvaguarda de los derechos humanos, a fin de asegurar el cumplimiento del deber de proteger, garantizar y respetar la dignidad de las víctimas, así como la no repetición de las conductas que dieron origen a la presente investigación (hojas 296 y 297).

30. Como resultado de la integración y análisis del expediente de queja, el trece de junio de dos mil veinticinco, este Organismo emitió la Propuesta de Solución **PS-VG-0011-25**, dirigida a *****, presidente de la Junta de Gobierno de la Sexagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo (hojas 298 a 331), estableciendo como puntos de solución los siguientes:

“PRIMERO. *Dar vista a las y los diputados integrantes de la Comisión Inspector de la Auditoría Superior del Estado de la Sexagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, para que en atención a sus atribuciones se inicie, de seguimiento y concluya el procedimiento correspondiente derivado de la actuación de AR, titular del Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, de quien se acreditó la violación a los derechos humanos en agravio de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, remitiendo a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento en un término máximo de noventa días naturales a partir de la notificación de la presente Propuesta de Solución.*

SEGUNDO. *Se giren instrucciones a quien corresponda a efecto de que se dé vista al Comité de Integridad de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, para que en atención a sus atribuciones inicie, de seguimiento y concluya el procedimiento derivado de la actuación de AR, titular del Órgano Interno de Control, de las cuales se acreditaron las violaciones a los derechos humanos en agravio de las personas quejas, remitiendo a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento en un término máximo de sesenta días naturales a partir de la notificación de la presente Propuesta de Solución.*

TERCERO. *Se giren instrucciones a quien corresponda para reparar el daño a las personas quejas, con motivo de las violaciones a los derechos humanos en que incurrió AR, titular del Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, a fin de brindarles la atención psicológica que requieran, previo consentimiento informado, de manera gratuita, por el tiempo que sea necesario hasta su rehabilitación, en un lugar accesible y se envíen a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento. Lo anterior en un plazo no mayor a noventa días naturales a partir de la notificación de la presente Propuesta de Solución.*

CUARTO. *Se giren las instrucciones a quien corresponda con el objetivo de capacitar, orientar y otorgar información al personal adscrito al Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, incluyendo a la autoridad involucrada, respecto de los siguientes temas:*

- *Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo;*
- *Normatividad nacional e internacional sobre el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso;*
- *Prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo;*
- *Igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral;*

Lo anterior, deberá realizarse en un plazo no mayor a sesenta días naturales a partir de la notificación de la presente Propuesta de Solución.

QUINTO. *Se giren las instrucciones a quien corresponda a efecto de que se aplique el Protocolo cero tolerancia, al hostigamiento laboral y/o sexual, así como del acoso laboral y/o sexual su prevención, atención y sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, en beneficio de las personas quejas y en contra de AR, en su carácter de autoridad involucrada, con el objetivo de erradicar conductas de acoso laboral en el Órgano Interno de Control de la Auditoría, construyendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia. Por lo anterior, se deberá remitir a esta Comisión la documentación que acredite su aplicación y cumplimiento, lo*

anterior en un plazo no mayor a noventa días naturales a partir de la notificación de la presente Propuesta de Solución.

SEXTO. *Se designe, en un plazo no mayor a diez días naturales, a una persona servidora pública de alto nivel de decisión, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente en caso de ser sustituido, deberá notificarse a la brevedad a esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.”*

31. El trece de junio de dos mil veinticinco, se notificó la Propuesta de Solución PS-VG-0011-25 a ******, presidente de la Junta de Gobierno de la Sexagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, así como a las personas agraviadas (hojas 332 y 333).

32. El veinte de junio de dos mil veinticuatro, se recibió en este Organismo oficio signado por el diputado ******, presidente de la CIASEHCELSH, en dicho documento comunicó a esta CDHEH, que por motivos de agenda de las y los integrantes de la citada Comisión, no había sido posible llevar a cabo la sesión en la que se emitiera el resolutivo correspondiente respecto a la aceptación de la Propuesta de Solución número PS-VG-0011-25 (hojas 334 y 335).

33. El veintiséis de agosto de dos mil veinticinco, mediante oficio se solicitó a ******, titular de la ASEH, a efecto que informara a este Organismo sobre las conductas realizadas por AR en su trato con el personal a su cargo, la existencia de antecedentes o medidas adoptadas para salvaguardar la integridad y derechos de las personas agraviadas; así como, remitir, en su caso, los resultados de encuestas aplicadas respecto del Clima Laboral en el Órgano Interno de Control, a fin de contar con elementos objetivos que permitieran el debido seguimiento del expediente de queja (hojas 336 y 337).

34. El veintinueve de agosto de dos mil veinticinco, esta Comisión recibió oficio suscrito por ******, titular de la ASEH, en el que informó que, de manera informal, tuvo conocimiento de que la mayoría del personal adscrito a la Dirección General de Finanzas y Administración manifestó sentirse hostigado, presionado y maltratado laboralmente por parte de AR; por lo que, se les exhortó a ejercer las acciones legales en las vías correspondientes.

Asimismo, señaló que V7 y V1, de manera personal, refirieron haber sido objeto de represalias derivadas de las denuncias presentadas, consistentes en la asignación de mayores responsabilidades de forma injustificada, así como en la disminución o reasignación de funciones, llegando incluso a ser acosados o relegados del equipo. En razón de lo anterior, fueron reubicados en otras áreas con el propósito de salvaguardar su integridad, dignidad y derechos, así como prevenir la reiteración de posibles conductas similares.

Narrados los hechos se puntuilan las siguientes:

VII. EVIDENCIAS

35. Queja presentada por V1, V2, V3, V4, V5, V6, V7 y Q8 (hojas 3 a 35).

36. Informe de Ley rendido por AR, titular del OIC de la ASEH (hojas 51 a 71).

37. Contestación a la vista de Informe de Ley, formulada por las personas agraviadas (hojas 76 a 180).

38. Oficios número ASEH/OIC/0305/2023 de fecha veintisiete de marzo y ASEH/OIC/1183/2023 de fecha catorce de diciembre, respectivamente, de dos mil veintitrés, firmados por AR, titular del OIC de la ASEH, los cuales fueron dirigidos a *****, director de Administración de la ASEH (hojas 188 y 189)

39. Resultados de la encuesta al Clima Laboral del OIC de la ASEH, realizada del veintisiete al treinta y uno de mayo del dos mil veinticuatro (hojas 190 a 194).

40. Acta del treinta de abril de dos mil veinticuatro, efectuada por personal de la Secretaría Técnica de la ASEH, en la cual fungió como testigo y mediador el *****, Secretario Técnico (hojas 195 a 201).

41. Circulares relativas al calendario de días inhábiles y períodos de vacaciones del año dos mil veintitrés y dos mil veinticuatro de la ASEH (hojas 202 a 209).

42. Declaraciones testimoniales de *****, ***** y ***** (hojas 218 a 231).

43. Valoraciones psicológicas de las víctimas efectuadas por personal especializado en Psicología de la UNIT de este Organismo (hojas 238 a 278).

44. Propuesta de Solución número PS-VG-0011-25 (hojas 298 a 331).

45. Oficio suscrito por *****, presidente de la Comisión Inspector de la

Auditoría Superior del Estado del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo (hojas 334 y 335).

46. Oficio suscrito por *****, auditor de la ASEH (hoja 338).

En este tenor, se procede a la siguiente:

VIII. VALORACIÓN JURÍDICA

47. Competencia de la CDHEH. La competencia de este Organismo público defensor de derechos humanos, tiene su fundamento en los artículos 102 apartado B párrafos primero, segundo, quinto y 108 párrafo primero de la CPEUM⁴⁰, los numeral 9º bis párrafo cuarto y 149 de la CPEH⁴¹; así como sus similares 33 fracción XI, 84 párrafo segundo, 85 párrafo primero y 86 de la LDHEH⁴²; y los arábigos 124 párrafo segundo, 126 y 127 del RLDHEH⁴³.

48. En cumplimiento a lo anterior, se examinaron los hechos origen de la queja citada al rubro, de acuerdo con los instrumentos internacionales, así como las disposiciones constitucionales y legales aplicables al caso, concluyéndose que se han violado los derechos humanos de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7; en ese sentido, el análisis de la presente Recomendación se realizará con la finalidad establecer medidas que permitan **reparar las violaciones cometidas, garantizar la no repetición y reforzar los mecanismos institucionales de protección a los derechos humanos**, asegurando que los estándares internacionales y constitucionales sean observados de manera efectiva.

49. Controversia. Tal y como se indicó en el apartado de antecedentes de la presente Recomendación, está CDHEH inició queja a petición de parte de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, quienes presentaron queja en contra de AR, titular del OIC de la ASEH, bajo el argumento de haber sido víctimas de acoso laboral; mientras que, la persona servidora pública responsable negó los hechos descritos.

⁴⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁴¹ Constitución Política del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el 1 de octubre de 1920, Hidalgo. Disponible en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Constitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

⁴² Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo el 5 de diciembre de 2011, México. Disponible en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/LEYES_VIGENTES/leyes_vigentes.html

⁴³ Reglamento de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo el 19 de octubre de 2020, México. Disponible en: <https://periodico.hidalgo.gob.mx/?p=44689>

50. Análisis integral. Este Organismo, con la finalidad de resolver conforme a derecho y a fin de sustentar la presente Recomendación, analizará los medios de convicción que obran en el expediente de estudio, dentro del cual existen elementos que dan certeza suficiente para acreditar la violación a los derechos humanos de las personas agraviadas que ya fueron señaladas en los antecedentes.

51. En ese sentido, del material probatorio descrito en el rubro de evidencias de la presente resolución y atendiendo al contenido del numeral 8O de la LDHEH⁴⁴, el cual establece que las pruebas que se presenten tanto por los interesados como por las personas servidoras públicas o bien, las que esta Comisión recibe de oficio, **serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad**, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

52. Así, la presente queja se resuelve por los hechos violatorios consistentes en el **derecho al reconocimiento de la dignidad**, así como el **derecho a no ser sometido a acoso laboral**, que, el Catálogo de esta CDHEH⁴⁵, se definen como:

3.3. Derecho al reconocimiento de la dignidad⁴⁶.

Definición: derecho a que se garantice el respeto y reconocimiento de la dignidad y personalidad de toda persona⁴⁷, así como el valor intrínseco que su propia naturaleza le confiere.

11.9 Derecho a no ser sometido a acoso laboral⁴⁸.

Definición: Derecho de toda persona a no ser sometida a una conducta abusiva, perpetrada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atente contra su dignidad, integridad física y psicológica dentro su ámbito laboral.

IX. ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO A NO SER SOMETIDO A ACOSO LABORAL.

53. En primer término, se tiene que el **derecho a no ser sometido a acoso laboral**, es el derecho de toda persona a no ser víctima de una conducta abusiva, perpetrada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atente

⁴⁴ Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo el 5 de diciembre de 2011, México. Disponible en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/LEYES_VIGENTES/leyes_vigentes.html

⁴⁵ Catalogo de Hechos Violatorios de Derechos Humanos, disponible en: <https://cdhhgo.org/home/wp-content/uploads/2024/06/Catalogodehechosviolatorios.pdf>

⁴⁶ Derecho a la debida diligencia, Catálogo de Hechos Violatorios de la CDHEH. Disponible en: <https://cdhhgo.org/home/>

⁴⁷ La cita original contiene la expresión “todo ser humano”, la cual fue cambiada en respeto al lenguaje incluyente.

⁴⁸ Derecho a la debida diligencia, Catálogo de Hechos Violatorios de la CDHEH. Disponible en: <https://cdhhgo.org/home/>

contra su dignidad, integridad física y psicológica dentro su ámbito laboral.

54. Para tal efecto, resulta indispensable establecer, el **marco jurídico aplicable tanto en el ámbito internacional como en el nacional**, el cual reconoce y tutela de manera explícita el derecho de toda persona a no ser sometida a situaciones de acoso laboral. Este ejercicio resulta fundamental, ya que existió una violación a dicho derecho el cual se tiene que contar con parámetros normativos claros y objetivos que permitan evaluar la conducta atribuida a la persona servidora pública responsable.

55. En razón de lo anterior, primero se observará lo que establece la legislación **internacional, nacional y estatal** al respecto. El marco jurídico de protección a los derechos humanos en el caso que hoy nos ocupa, se encuentra comprendido en lo establecido en el artículo 23 de la DUDH⁴⁹, que a la letra dice:

“Artículo 23”

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (...)"

56. Así como, lo mencionado en la DADyDH⁵⁰, en su artículo XIV, que cita:

“ARTÍCULO XIV.”

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

57. Asimismo, tomando en consideración lo estipulado en el numeral 2 punto 2 del PIDESC⁵¹, que señala:

“Artículo 2.”

(...)

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

(...)"

⁴⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/782003/11_Declaracion_Universal_de_los_Derechos_Humanos.pdf

⁵⁰ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, publicada el 02 de mayo de 1948, disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Declaracion_ADDH.pdf

⁵¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

58. Por otro lado, el Convenio 190 de la OIT⁵² en sus artículos 1 y 2 se estipula lo siguiente:

“Artículo 1.”

1. A efectos del presente Convenio:

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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.”

“Artículo 2.”

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.”

59. Por su parte, en el **ámbito nacional** encontramos apoyo en los artículos 5 y 123 párrafo primero de la CPEUM⁵³, que a la letra indican:

“Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Queda prohibida la profesión, industria, comercio interior o exterior, trabajo o cualquiera otra de las actividades que refiere el párrafo quinto del artículo 40. anterior.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios

⁵² C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (num. 190), México, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

⁵³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, México, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
(...)"

60. Del fundamento constitucional antes citado, como norma secundaria que regula los aspectos fundamentales de toda relación de trabajo en nuestro sistema jurídico se tiene la LFT⁵⁴, misma que en sus artículos 1º y 2º estipula lo siguiente:

“Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.”

“Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

61. Asimismo, en la LFT⁵⁵ se establece la definición de “hostigamiento”,

⁵⁴Constitución Política del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial, el 1 de octubre de 1920, última reforma 07 de septiembre de 2021. Disponible en: https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes/10Constitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

⁵⁵ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

la cual resulta concordante con los conceptos de “*violencia y acoso*” establecidos en el Convenio 190 de la OIT, colmando así la obligación de legislar en relación con aquellos comportamientos y prácticas inaceptables, así como amenazas de los mismos, que pueden suscitarse en toda relación laboral.

Dicho concepto se establece en el artículo 3-Bis de la LFT⁵⁶, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 3-Bis.”

Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y (...”

62. Por su parte, dentro del **ámbito local** la CPEH⁵⁷, reitera la obligación que tiene en particular el Estado de Hidalgo de tutelar el derecho a un trabajo digno a toda persona, así como la facultad específica para legislar en materia laboral burocrática, de conformidad con los artículos 7 y 56 fracción XXII, los cuales establecen lo siguiente:

“Artículo 7.- Todo individuo tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá el empleo y la organización social para el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella se deriven.

El trabajo se entenderá como un derecho y una obligación que debe de cumplirse responsablemente, en beneficio de la sociedad.
(...”

“Artículo 56.- Son facultades del Congreso: (...)

XXII.- Expedir las leyes que rijan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores y entre los Municipios y sus respectivos trabajadores con base en lo dispuesto en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;”

63. Ahora bien, resulta oportuno precisar la naturaleza jurídica que tiene la ASEH, la cual se establece en el artículo 3 de la Ley de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo⁵⁸

“Artículo 3.- La Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, es el **Órgano Técnico dependiente del Congreso que cuenta con autonomía técnica y de gestión en el ejercicio de sus atribuciones y para decidir sobre su organización interna, funcionamiento y resoluciones;** se encargará de la fiscalización superior de las Cuentas Públicas de los Poderes del Estado, de los Ayuntamientos, Entidades Paraestatales, Organismos Autónomos, Organismos Descentralizados Municipales,

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁵⁷ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁵⁸ Ley de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, disponible en: https://ehacienda.hidalgo.gob.mx/Transparencia/Docs/PorTema/385/Ley_de_la_Auditor%C3%ADa_Superior_del_Estado_de_Hidalgo.pdf

Empresas de Participación Municipal y, en general, de cualquier persona física o moral, pública o privada que capte, recaude, administre, maneje, ejerza, resguarde o custodie fondos o recursos de la Federación, Estado o Municipios.”

Así pues, la ASEH constituye un órgano perteneciente al Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, el cual cuenta con autonomía técnica y de gestión, es decir, tiene independencia de las actividades que realiza; no obstante, dicha autonomía no lo faculta para brindar un trato contrario al respeto de los derechos humanos de las personas trabajadoras en la misma.

64. De conformidad con lo estipulado en la CPEH, la LTSGEMODEH⁵⁹ regula las relaciones laborales entre los titulares de los Poderes Ejecutivo, **Legislativo** y Judicial, de los organismos descentralizados de la Administración Pública Local, así como para los titulares y los trabajadores de los Ayuntamientos, todos pertenecientes al Estado de Hidalgo; así pues, en sus artículos 4 BIS y 40, se aborda en específico el interés de garantizar un ambiente laboral libre de hostigamiento, obteniendo con ello el respeto pleno de los derechos humanos de los trabajadores:

“Artículo 4 BIS. Es de interés social garantizar un ambiente laboral **libre de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual y laboral;** promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los titulares y los trabajadores de los Poderes Ejecutivo, **Legislativo** y Judicial y de los organismos descentralizados de la Administración Pública, así como para los titulares y los trabajadores de los Ayuntamientos en el Estado de Hidalgo.”

“Artículo 40.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: (...)

V. Por resolución del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes: (...)

d) Por cometer actos inmorales o de **hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; (...)

Para efectos del inciso d) de esta fracción, se entenderá por:

Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y (...)

65. No pasa por desapercibido para este Organismo Protector de Derechos Humanos, el hecho de que el diverso numeral 3 de la propia

⁵⁹ Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo, disponible en: https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Serv%20de%20los%20Gobs%20Est%20y%20Mplex%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf

LTSGEMODEH⁶⁰, establece que la misma no resulta aplicable a los trabajadores de confianza; sin embargo, la obligación que tiene la persona servidora pública responsable de garantizar un ambiente laboral **libre de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual y laboral**, resulta aplicable tanto a trabajadores de confianza como de base, máxime que el hostigamiento laboral se encuentra establecido como una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares de las dependencias.

66. Asimismo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 1 de la CPEUM⁶¹, en el cual se establece el principio *pro persona* y la obligación que tienen todas las autoridades, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos tanto en la propia Constitución como en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Mexicano, esta Comisión considera que el deber de preservar un ambiente laboral libre de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual y laboral constituye una obligación que debe ser cumplida para todas las personas trabajadoras, ya sea que tengan la calidad de base o de confianza.

67. Luego entonces, resultaría inverosímil y perjudicial para las personas agraviadas que, en función de su calidad de trabajadores de confianza, sirva ello como criterio institucional para brindar un trato irrespetuoso, grosero o intrusivo por parte de la persona servidora pública responsable; al contrario, al ser AR, el titular del OIC de la ASEH, se encuentra obligado a propiciar un ambiente respetuoso y adecuado hacia todas las personas que trabajan en el referido órgano técnico, sin que su naturaleza jurídica le faculte para acosar laboralmente a las personas trabajadoras a su cargo.

68. Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis con número de registro digital 2006870, Primera Sala, décima época, en materia laboral, tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, de rubro y texto siguientes.

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agrede o controlar o destruir; se presenta, sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la

⁶⁰ Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como de los Organismos Descentralizados, del Estado de Hidalgo, disponible en: https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Serv%20de%20los%20Gobs%20Est%20y%20Mples%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf

⁶¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado. Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.

69. Es importante enfatizar que, el acoso laboral debe entenderse como aquella conducta que se presenta dentro de una relación de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir.⁶²

70. Dicha conducta se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.⁶³

71. En ese sentido, encontramos que el acoso laboral puede presentarse en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo:

- a) Horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;*
- b) Vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y,*

⁶² Tesis con número de registro digital 2006870, Primera Sala, décima época, en materia laboral, tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, rubro, ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>

⁶³ ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>

c) *Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.*⁶⁴

72. Ahora bien, respecto al inciso b), se actualizó el supuesto mencionado, tocante a la jerarquización de puestos entre ambas partes, toda vez que las personas agraviadas se encontraban en un rango de inferioridad respecto a AR, titular del OIC de la ASEH; en ese sentido, las conductas reclamadas en su contra constituyen acoso laboral.

73. En el caso que hoy nos ocupa, del análisis de las pruebas que obran en el expediente se advierte que las víctimas fueron obligadas a presentarse a laborar en días no contemplados dentro de la jornada laboral ordinaria; así como, en días inhábiles, tal situación se acreditó con los oficios dirigidos a ******, director de Administración de la ASEH, mismos que se describen:

74. Oficio ASEH/OIC/0305/2023 del veintisiete de marzo de dos mil veintitrés, suscrito por AR, en el que solicitó que se habilitará el **checador de asistencia, los días tres, cuatro y cinco de abril de dos mil veintitrés, en un horario de 09:00 a las 16:00 horas, con el fin de que V1, *****, ***** y *******, acudieran a laborar en las citadas fechas.

75. Oficio ASEH/OIC/1183/2023 del catorce de diciembre de dos mil veintitrés, emitido por la autoridad responsable, mediante el cual solicitó que se facilitara el acceso para que el personal del OIC de la ASEH acudiera a trabajar el **dieciocho de diciembre de dos mil veintitrés**.

76. De las documentales antes citadas, cabe resaltar que fueron aportadas por las personas quejas y, en su momento, remitidas en copias certificadas por parte del titular de la ASEH (hojas 188 y 189); aunado a que, proporcionó el “ACUERDO NÚMERO ASEH/001/2023, POR EL QUE SE DECLARAN DÍAS NO LABORABLES PARA LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO PARA EL AÑO 2023 DOS MIL VEINTITRÉS, ADICIONALES EN LOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 74 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 12 DE LA LEY DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL ESTADO DE HIDALGO⁶⁵” (hojas 202 a 205), en el cual en su

⁶⁴ ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>

⁶⁵ “ACUERDO NÚMERO ASEH/001/2023, POR EL QUE SE DECLARAN DÍAS NO LABORABLES PARA LA AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE HIDALGO PARA EL AÑO 2023 DOS MIL VEINTITRÉS, ADICIONALES EN LOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 74 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 12 DE

punto único se cita lo siguiente:

“ÚNICO. Se establece que las horas para las actuaciones o diligencias de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, así como del horario de atención a las Entidades Fiscalizadas y al público en general, son las comprendidas entre las 8:30 y las 16:30 horas; de igual manera se declaran como días no laborables del mismo Órgano Técnico para el año 2023 dos mil veintitrés, adicionales a los que se refiere el artículo 12 de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Hidalgo, durante los cuales no correrán plazos ni términos legales, los siguientes:

- 1. Del 03 al 07 de abril;**
- 2. Del 24 al 28 de julio (correspondientes al primer periodo vacacional);**
- 3. Del 18 de diciembre de 2023 al 5 de enero de 2024 (correspondientes al segundo periodo vacacional).**

Lo anterior con independencia de lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Hidalgo, en virtud de los cuales el Auditor Superior del Estado de Hidalgo, podrá habilitar días y horas inhábiles para actuar o para que se practiquen diligencias que estime necesarios, así como modificar los períodos vacacionales antes establecidos y declarar días no laborables distintos a los establecidos en el presente acuerdo.”

77. Por lo cual, cabe hacer hincapié que la autoridad responsable no cumplió con lo establecido en el acuerdo citado en el párrafo que antecede, mismo que es claro en dictar los días de descanso otorgados a las víctimas; además de que, tal y como se desprende de dicho acuerdo, se indica que solo el Auditor Superior del Estado de Hidalgo, podrá habilitar días y horas inhábiles para laborar fuera de los períodos señalados en el acuerdo de mérito, sin que de los oficios ASEH/OIC/0305/2023 y ASEH/OIC/1183/2023 se aprecie que la autorización haya sido solicitada al titular de la ASEH.

78. En consecuencia, esta CDHEH considera que AR no se apegó a los lineamientos administrativos internos señalados con antelación y, por lo tanto, se puede concluir que no fueron respetados los días de descanso obligatorio de las víctimas, los cuales resultan necesarios para proteger la dignidad humana, la salud física y mental de las personas trabajadoras.

79. En ese sentido, resulta oportuno destacar lo estipulado en los artículos 58, 61 y 73, la LFT⁶⁶, que a la letra señalan:

“Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

“Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”

“Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por

LA LEY DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL ESTADO DE HIDALGO”, Disponible en: <https://aseh.gob.mx/pdf/MarcoLegal/NormativaInternacional/AcuerdosBack/3.pdf>

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

el servicio prestado.”

80. De tal manera, resulta evidente que se actualizó una violación al derecho a no ser sometido a acoso laboral, toda vez que las personas trabajadoras del OIC de la ASEH fueron obligadas a desempeñar actividades fuera de los límites legales de la jornada ordinaria, en días inhábiles y sin su consentimiento expreso, además de que no se les otorgó la retribución correspondiente conforme lo establece la normatividad aplicable. Esta situación constituye un acto de hostigamiento y presión indebida derivado de la posición jerárquica superior que detenta el titular del OIC referido, lo que colocó a las personas agraviadas en un estado de vulnerabilidad derivado de la subordinación y violencia ejercida en su agravio.

81. Lo anterior, representa un acto directo contra las condiciones mínimas de trabajo digno, entendidas no únicamente como el cumplimiento de una jornada y un salario, sino también como el respeto integral a la dignidad humana, la salud física y mental; así como, el equilibrio necesario en las relaciones laborales para evitar abusos de poder. De este modo, la conducta acreditada no puede ser considerada un hecho aislado, sino una práctica sistemática de exigencias fuera del marco legal, que repercute negativamente en la calidad de vida de las personas trabajadoras y genera un ambiente hostil contrario a lo establecido en el artículo 123, apartado B, fracción I, de la CPEUM⁶⁷, fundamento constitucional que sienta las bases para regular a su vez las relaciones laborales que se susciten entre las entidades federativas y sus trabajadores.

82. Ahora bien, **la imposición de jornadas extendidas sin causa justificada ni compensación, junto con la obligación de laborar en días destinados al descanso obligatorio, constituyó un acto de acoso laboral en perjuicio de las personas agraviadas**, violando con ello los principios fundamentales que rigen el trabajo digno y atentando contra su derecho a desarrollarse en un entorno libre de violencia.

83. Por otro lado, es importante destacar que de las constancias que obran en el expediente de queja en estudio, se advierte la existencia de la documental consistente en el “Acta de la Reunión de Trabajo” celebrada el treinta de abril de dos mil veinticuatro, dicha reunión fue convocada entre personas

⁶⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

servidoras públicas -las personas agraviadas- adscritas al OIC de la ASEH; así como, la autoridad responsable y el secretario Técnico de la ASEH, *****.

84. En la citada acta se dejó constancia de que la reunión fue convocada para atender la problemática generada por el comportamiento de AR, titular del OIC de la ASEH, ya que de la misma se desprende que las personas agraviadas de dicho Órgano le restringieron el acceso a su oficina, como medida de protesta para que sus peticiones fueran atendidas.

85. Las personas asistentes -quienes presentaron la queja- coincidieron en la necesidad de establecer soluciones institucionales que promovieran el respeto mutuo, la dignidad en el entorno laboral, el cumplimiento normativo y el fortalecimiento del trabajo en equipo, con el objetivo de garantizar el correcto funcionamiento del OIC y, con ello, el cumplimiento de los fines institucionales de la ASEH.

86. Asimismo, se destacó que se abordaron directamente diversos señalamientos relacionados con tratos inapropiados, imposición de horarios laborales extendidos sin justificación normativa, falta de apertura al diálogo, afectaciones a derechos laborales, así como, situaciones de índole personal que afectaban negativamente el clima organizacional.

87. Asimismo, se manifestó la voluntad institucional expresada por el Secretario Técnico, ***** y el compromiso del titular del OIC, AR, para modificar su conducta y ejercer un liderazgo más humano, respetuoso y profesional.

88. En consecuencia, la citada documental adquiere especial relevancia probatoria al acreditar que las personas quejas fueron objeto de conductas constitutivas de acoso laboral, mismas que no fueron negadas por la autoridad responsable, lo cual se robustece con el hecho de que se comprometió a cambiar su actitud y forma de trabajo hacia sus subordinados, por lo cual, esta CDHEH permite señalar directamente la violación a sus derechos humanos de las víctimas.

89. En este contexto, se concluye que AR, titular del OIC de la ASEH debió haber implementado medidas integrales de prevención y reparación, conforme a los principios de legalidad, imparcialidad y eficacia que rigen la protección de los derechos humanos. Esto implicaba no únicamente atender las violaciones ya ocurridas, sino también establecer protocolos claros y mecanismos de supervisión destinados a evitar la repetición de conductas similares,

garantizando la protección efectiva de los derechos de todas las personas trabajadoras. Asimismo, correspondía promover una cultura institucional basada en la dignidad, el respeto y la equidad, con la finalidad de prevenir el acoso laboral y fortalecer un entorno de trabajo seguro, digno y libre de violencia.

90. Cabe resaltar que, la violencia en el entorno laboral es uno de los factores que impactan de manera directa en la **salud e integridad psicoemocional** del personal, el trabajo a nivel psicosocial representa un espacio de interacción con otros y puede constituirse en fuente de crecimiento o ejercer una influencia negativa sobre el individuo. Durante los últimos años nos convertimos en una sociedad en donde la satisfacción y los resultados organizacionales deberían ser inmediatos para considerarlos como aceptables sin importarnos lo que se tenga que hacer para conseguirlo; situación que ha traído consecuencias y repercusiones en las personas trabajadoras, provocando nuevos riesgos y daños para la salud e integridad de los que laboran, entre ellas, las personas agraviadas de esta Recomendación.

91. En ese sentido, en ejercicio de las facultades de investigación conferidas a esta Comisión, conforme al artículo 117 del RLDHEH,⁶⁸ se solicitó la valoración psicológica de las personas quejas, la cual fue realizada por personal especializado en Psicología adscrito a la UNIT de este Organismo; por lo que, una vez examinadas las conclusiones de dichas valoraciones, se advirtió que, si bien no todas presentan en el momento de la evaluación una alteración emocional significativa, **existen elementos suficientes para acreditar que varias de ellas fueron afectadas psicológicamente como consecuencia de un ambiente laboral hostil, caracterizado por prácticas que configuran acoso laboral.**

92. En el caso de V7 e V3, se identificaron manifestaciones claras de afectación psicológica, tales como ansiedad, bajo estado de ánimo, sentimientos de poca valía, síntomas físicos relacionados con el estrés y percepción del entorno laboral como estresante.

93. Tales indicadores fueron consistentes con el concepto de daño

⁶⁸ Reglamento de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo el 19 de octubre del 2020, México. Disponible en: https://normas.cndh.org.mx/Documentos/Hidalgo/Reglamento_LDHE_Hgo.pdf

psicológico derivado de violencia laboral reiterada, ya que su ambiente de trabajo se tornó insostenible, al grado de motivar la renuncia de V7 por el deseo de evadir dicho entorno. Estas afectaciones no pueden considerarse como producto de una situación aislada, sino de una dinámica prolongada que violó su derecho humano a un trabajo en condiciones dignas y libres de violencia, en contravención de lo establecido en los artículos 1 y 123 primer párrafo de la CPEUM⁶⁹, así como en tratados internacionales como el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.⁷⁰

94. Ahora bien, por lo que respecta a V4 y V1, si bien durante la evaluación no se detectó una alteración emocional actual, ambos refirieron haber experimentado malestares físicos y emocionales -como vómitos, tristeza, irritabilidad y tensión- lo que motivó la renuncia de V4, lo cual corroboró la existencia de un entorno laboral inapropiado.

95. Por otra parte, si bien los informes psicológicos de V5, V6 y V2, no reportan una alteración emocional al momento de la valoración, sí describieron un ambiente laboral estresante, tóxico o con presión constante, en el cual las personas quejas desarrollaron estrategias de afrontamiento o modificar su comportamiento para evitar represalias.

96. Lo anterior, guarda relación con lo estipulado en la NOM-035-STPS-2018⁷¹, aplicable tanto a empleadoras particulares como a instituciones públicas, pues establece como parte de las actividades para prevenir o erradicar riesgos psicosociales que derivan de la actividad laboral cotidiana las siguientes:

- Realizar y difundir una política de prevención de violencia, estrés y otros factores de riesgo psicosocial.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional y, de ser necesario, adoptar las medidas de control.
- Implementar las medidas para promover un entorno organizacional favorable, como cargas de trabajo adecuadas y horarios que favorezcan el

⁶⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, México, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁷⁰ Convenio 190 de la OIT. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/882392/Convenio_190_OIT.pdf

⁷¹ NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/48.pdf>

balance.

- Practicar exámenes médicos a trabajadores expuestos a violencia.
- Llevar los registros de los resultados.

97. Por ello, se observa que el acoso laboral puede provocar trastornos de ansiedad, estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

98. No pasa inadvertido para esta CDHEH, la “**Encuesta de Clima Laboral 2024 Órgano Interno de Control**”, realizada del veintisiete al treinta y uno de mayo de dos mil veinticuatro a personal del OIC de la ASEH, la cual constituyó un instrumento válido de diagnóstico que, bajo criterios objetivos y metodológicamente sustentados, permitieron conocer las condiciones que influían en el entorno laboral de dicho Órgano Técnico.

99. La encuesta fue aplicada a ocho personas servidoras públicas, con un enfoque basado en los **factores Sociales, Psicológicos y Físicos** - alineados con lo establecido en la Norma Internacional ISO 9001:2015, requisito 7.1.4.,⁷² la cual proporcionó evidencia sobre las percepciones del personal respecto a dichos componentes. El resultado promedio general de 80% reflejó una valoración positiva; sin embargo, no eximió al titular del OIC de la ASEH de la obligación de atender las áreas de mejora señaladas de manera puntual por el personal encuestado.

100. En este tenor, es preciso señalar que el clima laboral en el servicio público que marca la “**Encuesta de Clima Laboral 2024 Órgano Interno de Control**”, se refiere al ambiente y las condiciones en las que las personas servidoras públicas realizan sus tareas dentro de las Unidades Administrativas. Este clima puede influir significativamente en la eficiencia, la satisfacción y el bienestar. Algunos factores clave que afectan el clima laboral en el servicio público incluyen:

“1. Liderazgo y gestión: La forma en que las personas titulares tratan a las personas servidoras públicas. Un liderazgo efectivo y empático puede mejorar el clima laboral, mientras que una mala gestión puede deteriorarlo.”

⁷² Norma ISO 9001:2015, requisito 7.1.4. Disponible en: https://repositorio.buap.mx/rcontraloria/public/inf_public/2019/o/NOM_ISO_9001-2015.pdf

2. *Comunicación: Una comunicación clara, abierta y transparente es esencial para un buen clima laboral. La falta de comunicación o la comunicación ineficaz puede generar malentendidos y frustraciones.*
3. *Espacio Físico: Tener acceso a los recursos necesarios para realizar el trabajo y las condiciones de trabajo adecuadas (infraestructura, equipos, ambiente físico) es crucial.*
4. *Reconocimiento: Sentirse valorado y reconocido por el trabajo realizado es fundamental para la moral de las personas servidoras públicas. Los sistemas de recompensa y reconocimiento pueden ayudar a mejorar el clima laboral.*
5. *Equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Contar con un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal pueden contribuir a un clima laboral positivo.”*

101. En razón de lo anterior, de la citada encuesta se desprendió que en el **factor social se obtuvo un promedio del 81%**, señalando que dicho factor era de suma importancia debido a los elementos que influyen significativamente en el clima laboral. Entre éstos se incluyen el trabajo en equipo, el liderazgo y el compañerismo, así como la innovación, la creatividad, la resolución de problemas, el compromiso, la motivación y la generación de un ambiente positivo, los cuales contribuyen directamente a mejorar la productividad.

102. Para este Organismo Protector de Derechos Humanos, resultó relevante lo reflejado en las respuestas a las preguntas número 7 y 9 de la encuesta aplicada, ya que permitieron identificar aspectos significativos del clima laboral en la Unidad Administrativa (Órgano Interno de Control), que a la letra señalan:

7. *¿Hay apertura para comunicarte con la persona titular de tu Unidad Administrativa?*

Unidad Administrativa	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Promedio
Órgano Interno de Control	2	3		2	1	68%

9. *¿El ambiente en tu Unidad Administrativa se encuentra libre de conflictos?*

Unidad Administrativa	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Promedio
Órgano Interno de Control		1	5	2		58%

103. Por lo anterior, en la pregunta número 7, relativa a la apertura para comunicarse con la persona titular de la Unidad Administrativa, los resultados mostraron un promedio de 68%, lo que indica que una proporción importante del personal percibió limitaciones en la comunicación con la autoridad responsable,

reflejando posibles barreras en la atención de inquietudes o necesidades laborales.

104. Por su parte, en la pregunta número 9, sobre si el ambiente de trabajo se encontraba libre de conflictos, se obtuvo un promedio de 58%, lo que evidencia la existencia de tensiones y dificultades en la convivencia laboral, que pueden repercutir en la motivación, el desempeño y el bienestar del personal.

105. En consecuencia, tales hallazgos refuerzan la necesidad de que la autoridad responsable implemente medidas efectivas de prevención y mejora del clima laboral, en estricto respeto a los derechos humanos de las personas agraviadas.

106. Ahora bien, del análisis de la encuesta se desprendió que el **factor psicológico obtuvo un 77%**, el cual desempeña un papel fundamental, ya que cuando una persona se encuentra motivada y satisfecha con las actividades laborales que realiza, disfruta de su trabajo y se esfuerza por alcanzar un mejor desempeño, lo que contribuye al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. En contraste, una persona servidora pública poco motivada o insatisfecha en el desarrollo de sus funciones difícilmente se involucra en su labor. Asimismo, la falta de motivación suele generar consecuencias como ausentismo, licencias por enfermedad, retardos, desinterés, falta de compromiso e incluso resistencia al cambio por parte del personal. De ahí que la desmotivación de las y los trabajadores constituya un problema que debe atenderse de manera prioritaria, considerando que las personas son el capital más valioso de las organizaciones.

107. En el citado factor se traen a colación las siguientes preguntas, que establecen:

17. ¿Consideras que tus opiniones han sido escuchadas y tomadas en cuenta por tu jefe (a) inmediato (a)?

Unidad Administrativa	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Promedio
Órgano Interno de Control		1	4	3		55%

18. ¿Consideras que las decisiones tomadas por tu jefe (a) inmediato (a) son imparciales y objetivas?

Unidad Administrativa	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Promedio
Órgano Interno de Control		2	4	2		60%

23. ¿Consideras estar laborando en un lugar libre de estrés?

Unidad Administrativa	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Promedio
Órgano Interno de Control		2	3	3		58%

108. Del análisis de las preguntas 17, 18 y 23 se advierte que el personal percibió limitaciones en la comunicación con su jefe inmediato (55%), insuficiente imparcialidad en la toma de decisiones (60%) y un entorno laboral con presencia de estrés (58%). En razón de lo anterior, se evidenció que el hecho de que una parte considerable del personal identifique su ambiente como generador de estrés revela que las condiciones actuales no garantizan un espacio saludable, lo que incide negativamente en el bienestar físico y emocional y, a su vez, en la productividad.

109. Todo ello, configura un escenario que viola principios básicos de dignidad en el trabajo y evidencia la necesidad de implementar acciones correctivas para restablecer un entorno libre de violencia y con condiciones propicias para el desarrollo integral de las personas agraviadas de la presente Recomendación.

110. Por último, en relación con el **factor físico, se obtuvo una calificación del 81%**, correspondiente al análisis del espacio en el que el personal realizaba sus labores. Este resultado reflejó una valoración positiva respecto de las condiciones materiales y ambientales del entorno de trabajo, lo cual constituyó un elemento esencial para garantizar el bienestar y la productividad del personal.

111. Resulta relevante destacar que, en la pregunta abierta número 33 de la citada encuesta, se identificaron manifestaciones que reflejaron la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales en materia de retroalimentación,

comunicación interna, formación en el manejo de conflictos, respeto a las jerarquías tanto horizontales como verticales, así como estrategias para atender el estrés laboral. Estos señalamientos no fueron considerados observaciones aisladas, sino expresiones legítimas a la participación y al mejoramiento progresivo de las condiciones laborales. La pregunta señaló textualmente:

“33. ¿Tiene alguna propuesta o comentario para mejorar el clima laboral en la ASEH? (El texto se copió tal cual lo escribieron las personas servidoras públicas que respondieron a la Encuesta de Clima Laboral).

- 1.- Retroalimentación de los resultados con los titulares de las unidades administrativas.
- 2.- Dar cursos sobre mejora del clima laboral, trabajo en equipo y manejo de problemas.
- 3.- La apertura al diálogo y mejor comunicación.
- 4.- Mayor apertura del titular de mi área.
- 5.- Se trabaje en la integración personal, además de atender el manejo del estrés que se produce por el trabajo e incluso el ambiente laboral.
- 6.- Solo dar seguimiento a lo comentado Gracias.
- 7.- El respeto, saber escuchar y mejorar la comunicación con el titular.
- 8.- NO”

112. En virtud de lo expuesto, esta Comisión de Derechos Humanos concluyó que los resultados de la “**Encuesta de Clima Laboral 2024 del Órgano Interno de Control**” evidenciaron deficiencias sustantivas en materia de comunicación, imparcialidad en la toma de decisiones, prevención de conflictos y generación de un entorno libre de estrés. Tales circunstancias constituyeron violaciones a los derechos humanos de las víctimas en la presente Recomendación, particularmente al derecho a un trabajo en condiciones dignas, justas y satisfactorias, reconocido en el artículo 7 del PIDESC⁷³, que a la letra indica:

“Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”*

113. En otro contexto, se ha acreditado que la persona servidora pública

⁷³ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

AR, en su calidad de autoridad responsable, enviaba mensajes a las personas quejas a través de la aplicación *WhatsApp* fuera del horario laboral, esta conducta fue documentada mediante capturas de pantalla que evidencian que las instrucciones eran giradas tanto antes como después de la jornada ordinaria de trabajo.

114. Por tanto, esta actuación constituye una clara violación al derecho a la desconexión digital, reconocido como una manifestación del derecho humano al trabajo digno, el cual implica que las personas trabajadoras no estén obligadas a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada laboral, garantizando así su tiempo de descanso y su derecho a la intimidad personal y familiar.

115. Dicha conducta resulta contraria a lo dispuesto por los artículos 58 y 330-E fracción VI de la LFT⁷⁴, que establecen:

“Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

“Artículo 330-E. En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

(...)

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
(...)"

116. En consecuencia, la conducta de la persona servidora pública responsable no solo contraviene disposiciones legales nacionales e internacionales, sino que también afecta directamente el bienestar de las víctimas en su calidad de subalternos, comprometiendo su salud y su derecho a un entorno laboral equilibrado y respetuoso.

117. Adicionalmente, se reitera la importancia de la emisión de esta Recomendación, puesto que el veintinueve de agosto de dos mil veinticinco, *****, titular de la ASEH, hizo del conocimiento previa solicitud a este Organismo que las víctimas V1 y V7, refirieron temas de represalias efectuadas por la autoridad responsable; motivo por el cual, se les reasignó en otras áreas para poder salvaguardar la integridad, dignidad, derechos y, con ello, prevenir la repetición de posibles conductas.

118. Es importante señalar que en el expediente obra material probatorio del cual se desprende la “*Metodología para la Encuesta de Clima Laboral 2025*”;

⁷⁴ Ley Federal del Trabajo, ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

dicha encuesta consta de sesenta y tres preguntas (sesenta y una cerradas y dos abiertas), distribuidas en diversas dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería, con subdimensiones específicas que evaluaron comunicación, competencia, integridad, soporte, colaboración, cariño, equidad, imparcialidad, trabajo personal, equipo, justicia, imagen corporativa, intimidad, hospitalidad y comunidad.

119. Las respuestas de opción cerrada se midieron en una escala del cero por ciento al cien por ciento, con rangos que clasificaron el nivel de satisfacción desde “*Demandada atención*” hasta “*Excelente*”.

120. En total, participaron ocho personas de las nueve integrantes del Órgano Interno de Control, motivo por el cual el resultado promedio obtenido fue de 55.69 %, ubicándose en el nivel de “*Demandada atención*”. En conclusión, los resultados ponen de manifiesto la existencia de un clima laboral que requiere atención prioritaria. En tanto que, la calificación obtenida se ubica por debajo del rango de suficiencia mínima. Lo anterior, obliga a implementar medidas concretas de mejora organizacional, orientadas a garantizar un ambiente de trabajo más justo, equitativo, colaborativo y motivador, en beneficio tanto de las personas trabajadoras como de la eficiencia institucional.

121. En conclusión, este Organismo puede deducir y corroborar que se **violó de manera absoluta el derecho a no ser sometido a acoso laboral**, es importante señalar que AR, titular del OIC de la ASEH, en su carácter de autoridad responsable, incurrió en omisión al no actuar conforme a sus obligaciones constitucionales y legales en materia de derechos humanos. Dicha omisión implicó la falta de medidas de prevención, supervisión y atención adecuadas, lo que permitió que las violaciones se consumaran, evidenciando así su responsabilidad directa por el incumplimiento del deber de garantizar un entorno laboral digno, seguro y libre de hostigamiento para V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, en su carácter de personas agraviadas en la presente Recomendación.

X. ANÁLISIS DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO AL RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD

122. En primer lugar, se tiene que el derecho al reconocimiento de la dignidad es el derecho de toda persona a que se le garantice el respeto y

reconocimiento de la dignidad y personalidad, así como el valor intrínseco que su propia naturaleza le confiere⁷⁵.

123. En ese tenor, el Estado debe garantizar el derecho al respeto de la dignidad humana, entre las que se encuentra el garantizar la condición digna en el trabajo. Dentro del **orden internacional** este principio se encuentra consagrado en la DUDH⁷⁶ en el artículo 1, el cual dispone que:

“Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

124. Por su parte, el numeral 7º de la misma Declaración Universal indica que: “*Todos son iguales ante la ley...*”, lo cual coincide con el artículo II de la DADyDH⁷⁷ que refiere: “*Todas las personas son iguales ante la Ley...*”.

125. Dentro del **marco jurídico nacional**; toda persona tiene derecho al trato digno reconocido en la CPEUM⁷⁸, así como en distintos instrumentos internacionales de derechos humanos. El artículo 1 Constitucional, párrafo quinto, dispone que *“queda prohibida toda discriminación motivada por cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”*.

126. Mientras que, el artículo 25 de la CPEUM⁷⁹, en su primer párrafo, establece como uno de los fines del desarrollo nacional a cargo del Estado, garantizar el pleno ejercicio de la dignidad de las personas.

127. Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis con número de registro digital 165813, de la SCJN, novena época, en materia constitucional, tesis número P. LXV/2009, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, Diciembre de 2009, página 8, de rubro y texto siguientes:

“DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES. El artículo 10. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o

⁷⁵ Catalogo de Hechos Violatorios de Derechos Humanos, disponible en: <https://cdhhgo.org/home/wp-content/uploads/2024/06/Catalogodehechosviolatorios.pdf>

⁷⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Discapacidad/Declaracion_U_DH.pdf

⁷⁷ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

⁷⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁷⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que **en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás**, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad".

128. Refuerza lo anterior, la jurisprudencia con número de registro digital 2012363, emitido por el Pleno del Alto Tribunal, décima época, en materia constitucional, con número 1a./J. 37/2016 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 33, Agosto de 2016, Tomo II, página 633, en la cual se establece:

"DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA. La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 10., último párrafo; 20., apartado A, fracción II; 30., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la **dignidad humana** **funge como un principio jurídico** que permea en todo el ordenamiento, pero también como un **derecho fundamental** que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que **se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona** y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada."

129. En ese orden de ideas, nuestra Carta Magna evidencia la voluntad constitucional de asegurar a todas las personas, en los términos más amplios, el goce efectivo de los derechos fundamentales, estableciendo de forma clara las obligaciones de las personas servidoras públicas de hacer posible la garantía de los mismos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad que deben ser observados en todo momento.

130. Por lo anterior, se acredita que AR, titular del OIC de la ASEH violentó el derecho al reconocimiento de la dignidad de las víctimas, con acciones que llevó a cabo en su calidad de servidor público y dentro del horario de funciones al dirigirse a las víctimas -subordinados jerárquicamente- con palabras que

denigraban a sus personas; utilizando adjetivos como “estás tonto”, “tapaditos”, “mafufos”, información que quedó acreditada con las evidencias que integran la queja.

131. Es claro que, AR, titular del OIC de la ASEH centró su forma de dirigirse a sus subordinados y equipo de trabajo con una postura y decisión en una perspectiva de liderazgo deficiente en el trato digno hacia el personal que tenía adscrito en su área, limitando a éstos de oportunidades de expresarse ante las sugerencias o propuestas en mejora de las actividades cotidianas que cada uno desarrollaba, ya que haciéndoles saber cada vez que buscaban aportar o generar ideas en pro de las actividades laborales que sus aportaciones no eran valiosas menospreciando su trabajo, utilizando de forma directa a las personas agraviadas palabras peyorativas como “no saben hacer las cosas”, afirmando que él era “el único que hacía todo bien”, “ustedes no saben, el que sabe soy yo”, “¿de dónde sacas eso? no inventes cosas”, “¿esto qué demonios es?”, situaciones que quedaron documentadas dentro de la queja que nos ocupa.

132. Otra forma que utilizó la autoridad responsable, fue menoscabar el derecho de las víctimas a quitarles de forma ocasional su derecho a gozar de alimentos, ya que de acuerdo a las testimoniales se obtuvo información respecto a que, en ocasiones por las necesidades laborales, las víctimas ocupaban su horario de comida para sacar adelante el trabajo urgente; sin embargo, cuando pretendían tomarlo en un momento diverso, el servidor público responsable ya no se los permitía.

133. Por otro lado, de conformidad con la queja de las víctimas, las manifestaciones vertidas por los testigos y las documentales aportadas por la ASEH, probaron que los agraviados cubrían horarios extraordinarios e incluso quedó documentado que llegaron a salir hasta las doce de la noche, por lo cual, se entiende que las víctimas tuvieron jornadas laborales extenuantes de hasta más de doce horas, sin probar alimentos en el tiempo que tenían establecido.

134. De igual modo, quedó demostrado que la autoridad responsable mermó los derechos de las víctimas al girar la instrucción a todos que debían reportar cada vez que fueran al baño y que, aunado a ello, ordenó a su secretaria - V2- que vigilara que no se tardaran tanto en el sanitario, indicándole en ocasiones a ella o algún otro de sus subordinados -igualmente víctima- que fueran hasta el baño a tocarles para decirles que los esperaba en su oficina; acciones que sin duda

alguna restringen el libre derecho de las víctimas a tener un trato digno, ya que ir al sanitario es una necesidad fisiológica, no un privilegio, acciones que quedaron documentadas con las entrevistas de testigos.

135. No pasa desapercibido para esta CDHEH que, AR, violó con sus acciones el reconocimiento a la dignidad, tales como burlarse de la vestimenta de las víctimas, realizar comentarios fuera de lugar cuando alguno de sus subordinados se enfermaba o por cuestiones familiares o de salud se veían en la necesidad de faltar, como lo narrado por V1, una de la víctimas quien ante una buena fe y voluntad de responsabilidad hacia su empleo, pidió “permiso” para ausentarse por una enfermedad que presentaba su hijo.

136. Derivado de lo anterior, no le dio el “permiso” y le dijo que llevara a su hijo al médico y después se presentara a trabajar como al medio día, situación por la cual la víctima le hizo saber que prefería su descuento para poder atender la situación que enfrentaba de salud.

137. Sin embargo, para este Organismo protector de Derechos Humanos, de las pruebas aportadas por las personas agraviadas, consistentes en capturas de pantalla de la aplicación WhatsApp, se desprendió que AR, titular del OIC de la ASEH, aprovechándose de la posición jerárquica que ejercía sobre ellas, las obligaba a desempeñar tareas fuera de la jornada laboral y ajenas a sus atribuciones. Entre dichas conductas destaca el hecho de solicitarles apoyo para resolver exámenes o cursos internos de su institución, exigirles responder mensajes después de determinada hora y, a través de capturas de pantalla de las evaluaciones que él mismo presentaba como servidor público, ordenar a su subordinado, V6, proporcionarle las respuestas. Estas acciones, sin lugar a dudas, violaron la dignidad del subordinado en el ejercicio de su función pública, al imponérsele, por un lado, labores fuera del horario de trabajo y, por otro, actividades que no correspondían a sus responsabilidades (hojas 156 a 169).

138. Correlacionado con lo anteriormente señalado, de las pruebas documentales se advierte que AR, en su calidad de autoridad responsable, solicitaba de manera recurrente a una de las víctimas que le indicara lo que establecían determinadas disposiciones legales, que debía aplicarse en ciertos casos o que le explicara las diferencias entre un proyecto y otro. Tales requerimientos no correspondían a las funciones propias de la víctima, lo que, aunado a lo expuesto en el párrafo precedente, debe ser analizado por el Congreso del Estado Libre y Soberano del Estado de Hidalgo. Lo anterior, en virtud de que

constituye un indicio de que AR pudo haber incurrido en conductas que ponen en duda la suficiencia de los cursos y exámenes que le fueron aplicados por la ASEH. En consecuencia, la autoridad a quien se dirige la presente Recomendación deberá valorar la adopción de medidas disciplinarias, al advertir la posible falta de cumplimiento con el perfil requerido para el cargo que le fue conferido.

139. Cabe resaltar, que de los dictámenes psicológicos practicados a las víctimas por personal adscrito a la UNIT, esta Comisión pudo constatar sin lugar a dudas la afectación ocasionada por la violación a su derecho a la dignidad, puesto que se los resultados se evidenció que presentaron alteraciones en el estado emocional, originadas por un ambiente laboral hostil, estresante y agobiante.

140. En el caso de la víctima V7, se observó que las situaciones experimentadas lo llevaron a presentar afectaciones emocionales que lo orillaron a renunciar. Por su parte, la víctima V3 refirió haber permanecido en un entorno laboral hostil, sin comunicación con su superior jerárquico ni con sus compañeros, además de señalar que su escritorio estaba colocado frente a una pared negra. Ello le generó sentimientos de inmovilidad, silencio y temor de expresar opiniones al escuchar la llegada de AR, careciendo de defensas para afrontar el ambiente estresante, lo cual provocó que se sintiera sin ánimo de asistir al trabajo.

141. Llama la atención de esta CDHEH, que tanto las víctimas como la ASEH aportaron el “*Acta de Reunión entre las personas servidoras públicas adscritas al Órgano Interno de Control de la Auditoría del Estado de Hidalgo, el Titular del Órgano Interno de Control, Mtro. AR y el Secretario Técnico de la ASEH LE. ******”, de la que se desprendió que AR, se comprometía a dirigirse con respeto a las víctimas; situación que *a posteriori* no ocurrió, ya que de la capturas de pantalla ofrecidas de los WhatsApp de las víctimas se desprende que continuó con esas acciones, enviándoles mensajes de manera posterior, pidiéndoles disculpa si se había alterado o exagerado en sus comentarios, lo que deja en claro que el acuerdo al que se había comprometido no lo cumplió, revictimizando con esos actos nuevamente a las personas trabajadoras a su cargo, enlazando esto no solo con el dicho de las víctimas; sino con los resultados de la Encuesta de Clima Laboral, que fue elaborada en fecha posterior a la fecha del acuerdo en comento y con los resultados de las valoraciones psicológicas realizadas por la UNIT a todas las víctimas.

142. Por otro lado, no pasa desapercibido para este Organismo Protector

de Derechos Humanos que la autoridad responsable, solicitó que se informará a las víctimas su pretensión de participar en el mecanismo de Amigable Composición, mismo que se encuentra contemplado en el artículo 25, fracción III de la LDHEH; ante ello, es importante destacar que uno de los principios esenciales de este procedimiento es la voluntariedad, lo que implica que la participación de las partes constituya una decisión libre y exenta de coacción.

En el caso que hoy nos ocupa, si bien V2, V3, V6, V5, V1 y V7 expresaron su conformidad para someterse a dicho procedimiento, también es cierto que V4 no emitió pronunciamiento alguno al respecto, pese a los diversos intentos por parte de esta CDHEH para recabar su consentimiento para ello.

De igual manera, pese a haber manifestado su conformidad en un primer momento, V5 hizo del conocimiento a esta Comisión su preocupación por la posible pérdida de su empleo al concluir el proceso, señalando su temor de ser despedido injustificadamente como represalia por haber denunciado los hechos que motivaron el expediente, lo cual, a criterio de este organismo protector de derechos humanos, no constituye una expresión de la voluntad plena que de lugar a la Amigable Composición.

143. En tal virtud, resulta relevante señalar que, en un primer acercamiento, personal de la ASEH sostuvo un diálogo con AR, en su carácter de autoridad responsable, así como con las personas agraviadas en la presente Recomendación; sin embargo, dicha autoridad no respetó los compromisos establecidos posteriormente, lo cual quedó acreditado en la documental denominada “*Acta de Reunión entre las personas servidoras públicas adscritas al Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, el Titular del Órgano Interno de Control, Mtro. AR, y el Secretario Técnico de la ASEH, L.E. ******”. Cabe destacar que, a pesar de dichos acuerdos, las personas agraviadas continuaron siendo objeto de acoso laboral.

144. En sustento a lo antes citado, y como se advirtió en el párrafo 140 de la presente resolución, se solicitó la valoración psicológica de las víctimas, la cual fue realizada por personal especializado en Psicología adscrito a la UNIT de este Organismo, en donde se concluyó que, si bien no todas presentaron una alteración emocional significativa en el momento de la evaluación, sí existieron elementos para afirmar que varias de ellas fueron afectadas psicológicamente como consecuencia de prácticas que configuran acoso laboral; por lo cual, el

someterlas al mecanismo de Amigable Composición sería ejecutar una victimización secundaria por parte de este Organismo, lo que resultaría contrario al deber de esta institución protectora de derechos humanos.

145. Además, AR, al ser Titular de OIC de la ASEH, tenía una mayor obligación de aplicar el Protocolo Cero de la ASEH -PCTHLSALSPASASEH⁸⁰-; mismo que es claro en indicar como su objetivo principal “*establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y/o laboral y el hostigamiento sexual y/o laboral*”, para lograr que todas las personas que laboran en la ASEH, se desarrolle en igualdad de condiciones y sin discriminación, generando espacios en los que impere la igualdad, la equidad y respeto a la dignidad de todas las personas.

146. Resulta oportuno precisar que, si bien es cierto el servidor público responsable AR realizó manifestaciones al rendir su Informe de Ley, en donde negó todos los actos señalados por las víctimas, sus argumentaciones fueron aisladas, al no presentar documental idónea o testigos que corroboraren su dicho; por lo que, las pruebas que se lograron recabar durante la investigación han generado una mayor convicción para este Organismo público respecto a dar credibilidad a las manifestaciones y hechos denunciados por las víctimas.

147. En ese sentido, se destaca que a las víctimas, efectivamente, se les **violó el derecho al reconocimiento de la dignidad** con el actuar de AR, titular del OIC de la ASEH; lo anterior, se acredita tomando en consideración las declaraciones de los testigos ***** , ***** y ***** , ya que todos coincidieron en señalar que dicha autoridad emitía comentarios despectivos hacia el personal del área, además de ordenar que permanecieran más allá de la jornada laboral; también, relataron conductas hostiles como cerrar la puerta en el rostro a sus colaboradores, arrebatarles documentos de las manos y generar un ambiente de presión, al indicar que debían acudir a laborar los días sábados y durante los periodos vacacionales.

⁸⁰ Protocolo Cero Tolerancia, al Hostigamiento Laboral y/o Sexual, su prevención, Atención y Sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo. Disponible en: https://aseh.gob.mx/pdf/MarcoLegal/NormativaInternra/ComitedeIntegridad/PROTOCOLO_CERO_TOLERANCIA.pdf?v=202504010919#:~:text=emitir%20el%20siguiente:-ACUERDO%20QUE%20CONTIENE%20EL%20PROTOCOLO%20CERO%20TOLERANCIA%2C%20AL%20HOSTIGAMIENTO%20LABORAL,SUPERIOR%20DEL%20ESTADO%20DE%20HIDALGO.&text=Art%C3%ADculo%201.,dignidad%20de%20todas%20las%20personas.&text=Art%C3%ADculo%202.,implicar%20la%20existencia%20de%20delitos.

XI. ANÁLISIS DE CONTEXTO

148. Como se detalla en el presente expediente, el acoso laboral, o mobbing, es un fenómeno complejo que afecta no solo la salud física y emocional de los trabajadores, sino también el ambiente laboral y la productividad de las organizaciones. Este comportamiento sistemático, ya sea ejercido por superiores jerárquicos, compañeros o subordinados, involucra un maltrato continuo que puede incluir agresiones verbales, psicológicas y, en menor medida, físicas, con el objetivo de destruir a la víctima emocionalmente y forzar su salida de la empresa o institución.

149. A pesar de ser reconocido como una forma de abuso de poder en el lugar de trabajo, el acoso laboral presenta múltiples facetas que lo hacen difícil de identificar y erradicar, especialmente cuando las agresiones son sutiles y difíciles de probar. Este fenómeno no solo pone en riesgo la salud mental de los afectados, generando estrés, ansiedad, depresión y trastornos emocionales, sino que también deteriora el clima organizacional, afectando la cohesión de equipos de trabajo y generando un ambiente de exclusión y miedo.

150. El término “mobbing” fue definido por Iñaki Piñuel y Zavala como “el continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”⁸¹; por su parte, Marie France Hirigoyen, lo describe como “todas aquellas agresiones más sutiles y difíciles de advertir y probar, sea cual sea su procedencia (un individuo, grupo o institución) y en cualquier ámbito humano. Tiene como objetivo intimidar, reducir, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima con el fin de eliminarla de la organización sin costes económicos”⁸².

151. En el ámbito internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo hacia un trabajador, con la intención de causar miedo, desprecio o depresión, lo que puede llevar a la víctima a renunciar o ser

⁸¹ Ese término lo señala Arturo Guillermo Larios Díaz, citando a Iñaki Piñuel y Zavala en el artículo “*El Mobbing o acoso laboral. Patología social que atenta contra los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores*”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2016, página 5. Disponible en : <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/article/viewFile/33342/30306>

⁸² Definición referida por Sergio Navarrete Vázquez, 2008, “*Un caso de Mobbing en la Administración Pública en México*”, página 5. Disponible en: <https://www.academica.org/sergio.navarrete.vazquez/2>

despedida⁸³. Bajo esa lógica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) complementa esta definición señalando que es “una acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida y 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 amedrenta⁸⁴”.

152. En suma, el acoso laboral es habitualmente reconocido como un fenómeno de abuso de poder en organizaciones; sin embargo, se trata en realidad de un problema complejo y diverso, que no solamente puede ser ejercido por superiores, sino también por compañeros o subordinados, caracterizándose por consecuencias psicosociales profundas.

153. De tal manera, en América Latina, el acoso laboral es un problema extendido, según demuestra el estudio "Inclusión en alerta: Barreras al bienestar laboral en América Latina"⁸⁵ elaborado por las organizaciones Grow - Género y Trabajo y MundoSur (2024), el cual está basado en 3,243 respuestas recolectadas entre julio y octubre de 2024 mediante, a través de la difusión realizado en todos los países de la región, incluyendo a México.

154. Entre las principales estadísticas, se revela que ocho de cada diez personas (80%) residentes de América Latina indicaron haber vivido alguna situación de violencia laboral, un porcentaje que resulta alarmante. Las identidades no cisgénero son las más afectadas, con un 91%, seguidas por mujeres cis con 82% y hombres cis con 76%. La percepción de violencia laboral aumentó 9 puntos porcentuales respecto al estudio realizado por la misma fuente 2021, con un incremento de 18 puntos para hombres cisgénero, lo que lo convierte en el grupo con mayor incremento.⁸⁶

155. Según este estudio, la violencia psicológica sigue siendo la más prevalente, afectando al 89% de las personas, seguida por la violencia económica con 83%, y la simbólica con 67%. La violencia sexual alcanza al 40% del total, siendo más común en mujeres cis e identidades no cisgénero (45%) y un 30% en hombres cis. La violencia física es la menos frecuente con un 19%.⁸⁷

⁸³ La definición de la Organización Mundial de la Salud es citada por el Observatorio Laboral en el artículo “Libérate del acoso laboral”, disponible en: https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Articulo_acoso_laboral.html

⁸⁴ Esta fuente se encuentra citada en el documento “Acoso laboral. Mobbing” publicado en 2017 por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

⁸⁵ Informe Ejecutivo “Inclusión en alerta: Barreras al bienestar laboral en América Latina”. Disponible en: https://mundosur.org/wp-content/uploads/2025/04/Inclusion-en-alerta_Barreras-al-bienestar-laboral.pdf

⁸⁶ Ídem

⁸⁷ Ídem

156. Este panorama es aún más alarmante cuando se revela que el 72% de las personas encuestadas desconocen si existen canales de denuncia en sus organizaciones, y un 96% vivió o presenció al menos una situación de violencia laboral.⁸⁸

157. Asimismo, las estadísticas específicas en México revelan un panorama igual de preocupante, particularmente en instituciones de gobierno y administración pública. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2022 se registraron 109,319 abandonos de empleo por maltratos psicológicos, acoso y discriminación, representando el 3.4% de las renuncias totales, con un aumento desde 2019⁸⁹.

158. En particular, en la administración pública federal podemos encontrar las siguientes las denuncias presentadas ante la Secretaría de la Función Pública entre enero de 2019 y mayo de 2022 por hostigamiento o acoso sexual contra servidores públicos⁹⁰; así pues, en el referido periodo se iniciaron 937 denuncias en contra de diversas personas servidoras públicas adscritas a 136 instituciones pertenecientes al ámbito federal.

159. Así, las denuncias señaladas afectan principalmente a mujeres, resultando que tan solo un 35% concluyeron con una resolución mediante la cual se determinó “capacitar” o “sensibilizar” al funcionario agresor, o bien, que hubiera una “propuesta de mejora”; sin embargo, también se desprende que el 40% del total de las denuncias no tuvieron pronunciamiento, ya sea porque se encuentra en trámite, o porque durante la investigación no se encontraron elementos para acreditarlo; de igual manera, el 23.4% de las mismas fueron archivadas por diversos motivos, entre los que destaca falta de competencia o información, el desistimiento de las personas que presentaron la queja o porque dejó de trabajar en la dependencia⁹¹.

160. En el Estado de Hidalgo, de manera específica, se conoce que entre 2022 y 2023, se registraron 209 denuncias por acoso laboral y sexual en dependencias estatales, con 54 en 2023, de las cuales 32 corresponden a casos de

⁸⁸ Ídem

⁸⁹ Citado por Rafael López Méndez en el artículo “Inegi: 12 renuncias cada hora por acoso laboral y discriminación”. Disponible en: <https://www.milenio.com/politica/inegi-12-renuncias-hora-acoso-laboral-discriminacion>

⁹⁰ Estos datos fueron entregados por la Secretaría de la Función Pública vía transparencia al medio de comunicación Gatopardo, como parte de una investigación periodística. Disponible en : <https://www.gatopardo.com/articulos/en-este-sexenio-937-casos-de-acoso-sexual-contra-funcionarias>

⁹¹ Ibidem

hostigamiento laboral y 09 a denuncias por acoso, según información de la Unidad de Transparencia del Poder Ejecutivo del estado de Hidalgo⁹².

161. En conclusión, los efectos del acoso laboral son variados y graves, puesto que impactan directamente en la salud, tanto física como mental, del trabajador; así, se le provoca estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima y trastornos psicológicos recurrentes. En América Latina, y muy particularmente por lo que hace a México, constituye una de las causas que lleva a la renuncia de miles de personas trabajadoras anualmente, exacerbando desigualdades y costos económicos. Sus consecuencias negativas incluyen deterioro del clima laboral, baja autoestima y exclusión social, posicionándolo como un problema de salud pública cuya atención debe de priorizarse.

XII. ESTUDIO DE LA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL.

162. Esta CDHEH sostiene que, aun cuando las personas titulares de una dependencia de gobierno no hayan participado en los hechos, tienen el deber institucional de atender y responder a las víctimas. Lo anterior con independencia de la responsabilidad individual que se ha esgrimido en el presente caso.

163. Por lo que, toda persona servidora pública debe proceder con respeto a los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia en la administración pública; cumplir con diligencia el servicio encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, en caso contrario, incurría en responsabilidad administrativa, de conformidad con el párrafo primero, fracción III, del artículo 109 de la CPEUM⁹³.

“Artículo 109. Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo siguiente:

(...)

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones.

⁹² Citado por Lourdez Naranjo en el artículo “Registra Hidalgo 209 denuncias por acoso sexual y laboral en dependencias de gobierno, en dos años”. Disponible en: <https://www.am.com.mx/hidalgo/2024/4/14/registra-hidalgo-209-denuncias-por-acoso-sexual-laboral-en-dependencias-de-gobierno-en-dos-anos-702088.html>

⁹³ Constitución Política del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, el 1 de octubre de 1920, Hidalgo. Disponible en: https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Constitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

(...) Los entes públicos estatales y municipales, así como del Distrito Federal y sus demarcaciones territoriales, contarán con órganos internos de control, que tendrán, en su ámbito de competencia local, las atribuciones a que se refiere el párrafo anterior..."

164. En virtud de lo anterior, y con base en las evidencias analizadas, este Organismo advierte la responsabilidad institucional de AR, en su carácter de autoridad responsable, toda vez que no adoptó las medidas idóneas para garantizar la dignidad e integridad psicológica de las personas trabajadoras V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, dentro de su ámbito laboral.

165. A pesar de que, este Organismo Protector de Derechos Humanos emitió en su momento la Propuesta de Solución, resulta indispensable el dictado de la presente Recomendación, en virtud de que las condiciones que originaron la queja persisten y las violaciones a derechos humanos podrían continuar reproduciéndose. Lo anterior, se debe a que la autoridad responsable, AR, en su carácter de titular del OIC de la ASEH, **continúa ostentando la calidad de superior jerárquico de las personas agraviadas.**

166. En este sentido, el hecho de que la autoridad responsable mantenga una posición de poder dentro del mismo espacio laboral genera un riesgo latente de repetición y perpetuación de las conductas denunciadas, lo que compromete la efectividad de la protección de los derechos humanos; así, de conformidad con los principios de debida diligencia, prevención y reparación integral reconocidos en el marco constitucional y convencional, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas que garanticen un entorno laboral libre de violencia.

167. Por ello, **la emisión de la presente Recomendación no solo se vuelve necesaria, sino urgente, ya que constituye un mecanismo idóneo para establecer responsabilidades, ordenar medidas de no repetición y salvaguardar los derechos fundamentales a la dignidad, integridad y trabajo en condiciones justas de las personas afectadas.** La ausencia de una resolución de esta naturaleza podría traducirse en un incumplimiento de los estándares nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos, afectando con ello la confianza en las instituciones encargadas de su tutela.

168. Es así que, esta CDHEH tiene por acreditada la violación a los derechos humanos a no ser sometido a acoso laboral y derecho al reconocimiento de la dignidad de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7.

169. Por tanto, de conformidad con la responsabilidad institucional que se ha establecido, corresponde al **Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo**, que, a través de sus medios físicos y electrónicos, se comuniquen con las

personas agraviadas, a efecto de darles acceso a la reparación del daño de la violación a sus derechos humanos, resaltando que es la autoridad que cuenta con mecanismos y redes institucionales para ello.

XIII. ESTUDIO DE LA REPARACIÓN DEL DAÑO.

170. Por lo anterior, es procedente entrar al estudio de la reparación integral del daño a las víctimas de la violación de derechos humanos. En el derecho mexicano, encontramos su fundamento en el último párrafo del artículo 109 de la CPEUM⁹⁴ que la letra establece:

“Artículo 109

(...)

La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes.”

171. Igualmente, la reparación del daño encuentra sustento en la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos, al establecerse en el artículo 1º el deber del Estado de reparar las violaciones que se occasionen con motivo de la violación a los derechos humanos.

172. Teniendo en cuenta lo anterior, este Organismo considera procedente la reparación de los daños ocasionados por las violaciones a derechos humanos cometidas en agravio de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, pues en este sentido la reparación adecuada, efectiva y rápida del daño sufrido, tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de derechos humanos.

173. No solo en la legislación federal está reconocido el derecho de las víctimas a que se les repare el daño causado por violaciones a los derechos humanos, sino que también está reconocido en el ámbito local, específicamente en la LDHEH⁹⁵, que en su artículo 84 párrafo segundo, establece:

“En el proyecto de recomendación, se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los derechos de los afectados.”

174. En el ámbito internacional, la CoIDH ha observado un importante proceso evolutivo que ha fortalecido el régimen de protección de los derechos humanos respecto de la responsabilidad internacional de los Estados por actos internacionalmente ilícitos, desarrollada con un amplio esfuerzo por la Comisión de Derecho Internacional de Naciones Unidas, y plasmada en el memorable

⁹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 1917, disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>

⁹⁵ Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo; http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/LEYES_VIGENTES/leyes_vigentes-lxiv.html

documento denominado “*Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts with Commentaries*”, que ilustra cuáles son las formas en que se debe resarcir a la víctima de la violación de derechos humanos con medidas entre las que se encuentran:

- 1.Cesar el acto, si este es un acto continuado;
- 2.Ofrecer seguridades y garantías de no repetición;
- 3.Hacer una completa reparación;
- 4.Restituir a la situación anterior, si fuere posible;
- 5.Compensación de todos los daños estimables financieramente, tanto morales como materiales;
- 6.Satisfacer los daños causados que no son estimables financieramente.⁹⁶

175. El artículo 2.3 del PIDCP⁹⁷, establece la obligación del Estado de garantizar que a toda persona que se le haya violado algún derecho tenga acceso a un recurso efectivo, ante la autoridad competente, sea judicial o administrativa. Para que tal recurso exista, no basta con que esté previsto por la Constitución o la ley o con que sea formalmente admisible, sino que se requiere que sea realmente idóneo para establecer si se ha incurrido en una violación a los derechos humanos y proveer lo necesario para remediarla.

176. La reparación del daño en materia de derechos humanos debe ser integral, de tal forma que comprenda, entre otras cosas, la indemnización del daño material y moral causado, reconociéndose que el ideal para la reparación sería el restablecimiento de las cosas al estado al que se encontraban antes de las violaciones perpetradas; sin embargo, la afectación a la integridad personal en perjuicio de las personas agraviadas impide, por el daño ocasionado por la omisión, restablecer la condición que tenían antes de ocurrida la violación a sus derechos humanos, de ahí que sea necesario establecer otras formas a través de las cuales se pueda reparar a las víctimas, sin dejar de observar el enfoque diferenciado y si se pertenece a un grupo de atención prioritaria para su correcta reparación, entre las que se encuentran las siguientes:

A) MEDIDAS DE REHABILITACIÓN.

177. Estas medidas se establecen para buscar ayudar a las víctimas y a sus familiares a hacer frente a los efectos sufridos por causa de las violaciones de derechos humanos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19 fracción II de la LVEH⁹⁸, así como del numeral 21 de los Principios y Directrices Básicos sobre

⁹⁶Texto aprobado por la Comisión de Derecho Internacional en su quincuagésimo tercer período de sesiones, en 2001, y presentado a la Asamblea General como parte del informe de la Comisión sobre la labor de ese período de sesiones (A / 56 /10). http://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/commentaries/9_6_2001.pdf

⁹⁷Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del 16 de diciembre de 1966. Disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

⁹⁸Ley de Víctimas para el Estado de Hidalgo. Disponible en: http://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Victimas%20para%20el%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. **La rehabilitación incluye “la atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales”.**

B) MEDIDAS DE COMPENSACIÓN.

178. Ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, de conformidad con el artículo 19 fracción III de la LVEH⁹⁹, en el que se establece lo siguiente:

“Artículo 19. Para los efectos de la presente Ley, la reparación integral del daño comprenderá:

(...)

III. La compensación: medida que ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho victimizante y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Esta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del hecho victimizante;”

(...)

179. Consiste en reparar el daño causado, sea material o inmaterial. El daño moral o inmaterial, como lo determinó la CoIDH, comprende: “*(...) tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia*”. La compensación debe otorgarse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación de derechos humanos sufrida por las víctimas, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso.

180. Esta incluye los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación de derechos humanos, así como el daño moral, lucro cesante, la pérdida de oportunidades, los daños patrimoniales, tratamientos médicos o terapéuticos y demás gastos que hayan provenido de los hechos violatorios de derechos humanos.

C) MEDIDAS DE SATISFACCIÓN.

181. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; se pueden realizar mediante el inicio de las investigaciones penales y administrativas a las autoridades y a las personas

⁹⁹ Ídem

servidoras públicas responsables de violaciones a derechos humanos, la satisfacción debe incluir, cuando sea pertinente y procedente, la totalidad o parte de las medidas siguientes:

- a) Medidas eficaces para conseguir que no continúen las violaciones;
- b) Verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad;
- c) Una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima;
- d) Una disculpa pública; y
- e) La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.

182. Por lo que, en el presente caso resulta necesario se inicien los procedimientos administrativos respectivos en contra de la persona responsable, en atención al artículo 19 fracción IV de la LVEH¹⁰⁰.

D) MEDIDAS DE NO REPETICIÓN.

183. Las garantías de no repetición establecidas en los artículos 18 y 19, fracción V de la LVEH¹⁰¹, consisten en implementar las medidas que sean necesarias, a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y, de esta forma, contribuir a su prevención, por ello el Estado debe actuar con un enfoque transformador el cual está establecido en el numeral 5 de la LGV y, así, adoptar todas las medidas legales, administrativas y de otra índole, para hacer efectivo el ejercicio de los derechos humanos de las personas.

184. En tales circunstancias, resulta aplicable solicitar que se haga efectiva la reparación del daño, la indemnización y la rehabilitación de las víctimas, como parte de las consecuencias jurídicas aplicables al acreditarse su derecho humano violado como el derecho a no ser sometido a acoso laboral y derecho al reconocimiento de la dignidad.

185. Incluso la SCJN se ha pronunciado a favor de medidas necesarias para reparar integralmente a aquellos que han sufrido violaciones a sus derechos humanos, siendo la **garantía de no repetición** una de ellas, que ha de incluir

¹⁰⁰Ley de Víctimas para el Estado de Hidalgo, publicada en el alcance diez del Periódico Oficial el 1 de septiembre de 2021. Disponible en https://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Victimas%20para%20el%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

¹⁰¹Ibidem, Artículo 18. Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia de un hecho victimizante, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

Las medidas de reparación integral del daño podrán cubrirse con cargo al Recurso de Ayuda. Artículo 19. Para los efectos de la presente Ley, la reparación integral del daño comprenderá: (...) V. Las medidas de no repetición: asegurar que el hecho victimizante no vuelva a ocurrir.

la promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular las normas internacionales, por las personas funcionarias públicas, inclusive el personal de las fuerzas de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos, sociales y de las fuerzas armadas, además del personal de empresas comerciales.¹⁰²

186. Siendo el pronunciamiento de la Corte el siguiente¹⁰³:

“DERECHOS A UNA REPARACIÓN INTEGRAL Y A UNA JUSTA INDEMNIZACIÓN POR PARTE DEL ESTADO. SU RELACIÓN Y ALCANCE. El artículo 113, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho de los particulares a obtener una indemnización en caso de que el Estado, a través de sus servidores públicos, cause un daño en su patrimonio, sea en el plano material o inmaterial, con motivo de su actividad administrativa irregular, mientras el párrafo tercero del artículo 1º constitucional prevé la obligación del Estado de reparar las violaciones a los derechos humanos. De acuerdo con lo anterior, quienes prueben haber sido dañados en su patrimonio con motivo de una actividad administrativa irregular del Estado, deberán acreditar que ésta constituyó una violación a un derecho o a diversos derechos humanos contenidos en la Constitución o en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, para poder ser “reparadas integralmente” y, en algunos casos, el estándar de “reparación integral” podrá alcanzarse mediante una indemnización, como lo prevé el párrafo segundo del artículo 113 constitucional, siempre y cuando no pueda restablecerse a la persona afectada a la situación en que se encontraba antes de la violación y la medida indemnizatoria o compensatoria sea suficiente para considerarla “justa”. Sin embargo, si en otros casos la indemnización fuera insuficiente para alcanzar el estándar de “reparación integral”, las autoridades competentes deben garantizar medidas adicionales -como lo son las de satisfacción, rehabilitación o las garantías de no repetición- que sean necesarias y suficientes para reparar integralmente a las personas por los daños materiales o inmateriales derivados de la actividad administrativa irregular del Estado que impliquen violaciones a sus derechos humanos, en términos del párrafo tercero del artículo 1º constitucional.”

E) LA RESTITUCIÓN.

187. Busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o la violación de sus derechos humanos en su justa y real dimensión, derivado del análisis y contexto de las víctimas en comento.

188. La reparación adecuada, efectiva y rápida del daño sufrido, tiene por finalidad promover la justicia, remediar las violaciones manifiestas de las normas de derechos humanos. La reparación debe de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.

¹⁰² Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. 60/147. Resolución aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005.

¹⁰³ Época: Décima Época Registro: 2006238 Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Publicación: viernes 25 de abril de 2014 09:32 h Materia(s): (Constitucional, Administrativa) Tesis: 1a. CLXII/2014 (10a.)

189. En ese contexto, es preciso señalar que este Organismo Protector de Derechos Humanos emitió en su momento la Propuesta de Solución número **PS-VG-0011-25**, mediante la cual se buscaba atender los hechos denunciados. Sin embargo, persiste la necesidad de emitir una Recomendación, toda vez que AR continúa ejerciendo la superioridad jerárquica sobre las personas agraviadas, lo que mantiene un riesgo latente de repetición de las conductas violatorias a derechos humanos dentro del ámbito laboral.

190. La emisión de la Recomendación, en este sentido, no solo permite establecer de manera clara las responsabilidades derivadas de los actos acreditados, sino también ordenar la implementación de medidas eficaces de no repetición, en cumplimiento con los principios de debida diligencia, prevención y reparación integral reconocidos tanto en la CPEUM como en los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano. En consecuencia, esta determinación se configura como una herramienta indispensable para salvaguardar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras afectadas, restituir su dignidad e integridad en el entorno laboral y garantizar la confianza en las instituciones encargadas de su protección.

XIV. COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL EN CUANTO AL CASO

191. Derivado lo anterior, resulta procedente emitir Solicitud de Colaboración a la persona titular de la ASEH, toda vez que de las constancias que obran en el expediente de queja que se resuelve, se advierte que la persona servidora pública responsable, AR, continúa laborando como titular del OIC de la ASEH, por lo que derivado de la responsabilidad institucional acreditada, este Organismo advierte la necesidad de hacer del conocimiento a dicha dependencia la existencia de la violación a derechos humanos en agravio de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7; es por ello que, se gira la solicitud en cita, con la finalidad de que tome las acciones que considere necesarias respecto del actuar del titular del OIC de la ASEH y con ello propiciar un bienestar laboral en favor de las víctimas.

192. En razón de lo anterior, para este Organismo no pasa desapercibido lo informado en el oficio suscrito por usted el veintinueve de agosto de dos mil veinticinco, en el que refirió que tuvo conocimiento de que la mayoría del personal adscrito a la Dirección General de Finanzas y Administración de la Auditoría a su

cargo, manifestaron sentirse hostigados, presionados y maltratados laboralmente por parte de AR, persona servidora pública responsable; en razón de lo anterior, es de vital importancia que se tomen las acciones pertinentes para la protección y defensa de los derechos humanos de las personas en agravio de quienes refirieron tales conductas, con la finalidad de fomentar un clima laboral libre de violencia.

193. Derivado de todo lo anteriormente expuesto, al tenor de los argumentos lógico-jurídicos vertidos en el cuerpo del presente documento y al tenerse acreditada la violación a los derechos humanos al reconocimiento de la dignidad y a no ser sometido a acoso laboral, en agravio de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, con fundamento en los artículos 1 párrafo segundo, 24 fracción I, 25 fracción II inciso b), 33 fracción XI, 81, 83, 84, 85, 86, párrafos primero y segundo y 88 de la LDHEH; así como, los numerales 36 párrafo primero, 38, 43, 44, 94 párrafo cuarto y quinto, 124, 126, 127, 130 y 136 del RLDHEH y, una vez agotado el procedimiento regulado en el título tercero, capítulo IX de la LDHEH, a Usted diputado *****, Presidente de la Junta de Gobierno de la Sexagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, me permito proponer los siguientes puntos recomendatorios:

XV. RECOMENDADA

PRIMERO. Gírese atento oficio a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Hidalgo, para que se proceda a la inscripción al Registro Estatal de Víctimas de V1, V2, V3, V4, V5, V6 y V7, como víctimas directas; a fin de que tengan acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral correspondiente que incluya la reparación integral del daño, misma que contemple una compensación justa y suficiente tomando en cuenta la gravedad de los hechos, en términos de la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas del Estado de Hidalgo y se les otorgue en su caso atención médica y psicológica, que resulten necesarias y que incluya compensación con base en las evidencias planteadas y se envíen a esta Comisión las constancias con que se acredite su cumplimiento, en un término máximo de ciento veinte días naturales a partir de la notificación de la presente Recomendación.

SEGUNDO. Con la finalidad de garantizar las medidas de No Repetición de las conductas realizadas, se recomienda capacitar al personal adscrito al Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, incluyendo a la autoridad responsable, respecto de los siguientes temas:

- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo;
- Normatividad nacional e internacional sobre el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso;
- Prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo, e
- Igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral.

Los cuales deberán ser efectivos para prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, para que las personas servidoras públicas adscritas al Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, en el ejercicio de sus labores, garanticen la observancia plena de los derechos humanos; y dar seguimiento a esa capacitación para que se traduzca en que el acoso laboral no esté por encima de los derechos humanos, remitiendo a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento, en un término de ciento veinte días naturales a partir de la notificación de la presente Recomendación.

TERCERO. Con la finalidad de garantizar la medida de no repetición, se solicita a quien se dirige la Recomendación, que en el ámbito de sus atribuciones y facultades, se inicien los procedimientos legales respectivos en contra de AR, titular del Órgano Interno de Control de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo; toda vez que, se acreditó que incurrió en conductas que violaron los derechos humanos a la dignidad, integridad y condiciones laborales justas de las personas agraviadas; así, en su momento le sean impuestas las sanciones a que se hubiere hecho acreedor, de conformidad con los preceptos legales aplicables al caso, apoyándose para ello con los argumentos y pruebas que sirvieron a esta Comisión como medios de convicción para la emisión de la presente resolución, remitiendo a esta Comisión las constancias que acrediten su cumplimiento en un término máximo de sesenta días naturales a partir de la notificación de la presente Recomendación.

CUARTO. Se solicita a la autoridad recomendada, que, en el ámbito de sus atribuciones y facultades, dé vista al Comité de Integridad de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, a fin de que, en atención a sus competencias, inicie, dé seguimiento y concluya el procedimiento derivado de la actuación de AR, titular del Órgano Interno de Control, respecto de quien se acreditaron violaciones a los derechos humanos en agravio de las personas quejas. Asimismo, deberá remitir a esta Comisión el resolutivo que emita el citado Comité, en un término máximo de sesenta días naturales contados a partir de la notificación de la presente

Recomendación.

QUINTO. Se giren instrucciones a quien corresponda a efecto de que se aplique el Protocolo Cero Tolerancia, al Hostigamiento Laboral y/o Sexual, así como del Acoso Laboral y/o Sexual su Prevención, Atención y Sanción de la Auditoría Superior del Estado de Hidalgo, en beneficio de las víctimas y en contra de AR, en su carácter de autoridad responsable, con el objetivo de erradicar conductas de acoso laboral en el Órgano Interno de Control de la Auditoría, construyendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia. Por lo anterior, se deberá remitir a esta Comisión la documentación que acredite su aplicación y cumplimiento, lo anterior en un plazo no mayor a ciento veinte días naturales a partir de la notificación de la presente Recomendación.

SEXTO. Se designe a una persona servidora pública de alto nivel de decisión del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, para que, en un término no mayor a diez días naturales, dé seguimiento hasta su total cumplimiento la presente Recomendación y, en caso de ser sustituida, deberá notificarse a la brevedad a esta CDHEH.

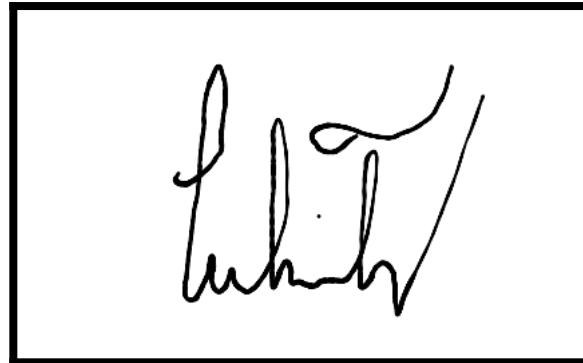
194. Notifíquese la presente resolución a ******, Presidente de la Junta de Gobierno de la Sexagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, conforme a lo estipulado en el artículo 91 de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo; de igual manera conforme a las reglas del artículo 92 del mismo ordenamiento, publíquese en el sitio web de esta Comisión.

195. De ser aceptada la presente Recomendación, deberá hacerlo del conocimiento de este Organismo Constitucional Autónomo por escrito, en un plazo no mayor a **diez días hábiles** siguientes a la notificación de la presente; en caso de no ser aceptada, se hará saber a la opinión pública.

A T E N T A M E N T E

ANA KAREN PARRA BONILLA
P R E S I D E N T A.

AAMO/SGM/FHM

Firmantes del documento**Nombre:** Adriana Angelica Martinez Olguin**Correo:** visitaduria.general@correo.cdhhgo.org**A.C.:** CINCEL CERTIFICADORA DIGITAL SAPI DE C.V.**Fecha de firma:** 12/9/2025, 5:20:03 p.m.**Tipo de firma:** Firma Electrónica**Etapa de firmante:** 1**Validación de identidad:** N/A.**Verificación de ID:** N/A.**Certificado:**

MIIXKAYJKoZIhvcNAQcCoIIITCCCEkCAQExDzANBglhgkBZQMEAgEFADALBgkqhkiG9w0BBwGgggS2MIEsJCCApqgAwIBAgIUQ0100VQ6zkXJ/vUpD0XTMx0wDQYJKoZIhvcNAQELBQAwbgbkxCzAJBgNVBAYTAk1YM0w0CwYDVQOIDARRE1YMTIwMAYDVQKDC1DSU5DRUwgQ0VSVE1GSUNBRE9QSBEsUdJVEFMfNBUEkgREUgQy5Wl_jEmMCUGA1UECweQVVUT1JREFEIENFU1JRk1DQURPUkEgQ01008VMRswGQYDQQDBNWaXNpdGFkdxJpYsBH ZW51cmfsMTQwMgYJKoZIhvcNAQkBDCCv2AxNpdFkdxJpYSSnZWLcmFsQGNvcn1by5jZGhoZ28ub3jNMIIBjANBgkqhkiG9w0BAAQFAACQ8AM1BcgKCAQEAri+pMwI47Ilz3GFNPWCpJdK09G/e/wfFe/3 +wgnME3Cbkd6uYT5nznf6Em0tluPZX/i0i3+1Cnu9qNWWFg/rjbvjrMePRSHKvbcbkb3SSvPQUxktQ1UX1ts+scjXeu/P1lHyiaJSSP4vCosR4c/jwdUwN9r1Rotkq3LZ94xW1T8LnHRS5XGwJQuBdxVfIPwg HjuaxG9yzu6oMYY0U4ef01z8ctu1Cn5WIw1C6K9dsqKb/1rsHTx9fFMNxZlcuze+CATd20b2kxM1cnb9ndaPf8fgbXQxtNchm6K8v5+hszWwba6Tg02ivjMx1LGjn1ab9a/61i4x47ZdZVIKDQIDAQABoxIwEDao BgNVHQ8BAf8EBAMCB4AwDQYJKoZIhvcNAQELBQA0DggIBAAZQhUwqeLJ6xzJLAnF2ywtk+5NQ0Woo3IErObvMnIIib61Tzv+Q0wRT77rs13WksgeLh5iGtqlrm7dqwtYOpIrXQCCW0IfsGjbZDQHYrMavRWsx TPcWuTyJ+hqbmFGftJCEM5mvnq8R7IU81TTazBjAthuz6zxPrTgtTxosJnyBjdczsG/TxLHpKXNkubwsxC9dsj6GuL5d3N2C84bjx3iwp/3dV6vp1Bgc1zQS8TQ11wjqOrSi3wr4N5u84o6K2FBZQ11Wprcd/jX GVGqY3W0QKGlpe+pFcgySzW/BWbtMH4x2vrs6DpjGQK0D1np1CX3MavpnIZF+eCE/g+eQ2Rr9/2TQCz4xTLtu2/FcGJk5qvHtkn29HMn01Rds0KAMQGhe0fuXa/TCRwh18TX891WX0whJKhDTkT8yerp DfE+fEfgLqCqghZzaPC3k/5TgVUWdvgtkRn6Yt0GUzCq1Lg8yhguDNapdurDCIenD8oJUPydtNmj1bman2M7789e10+5vnxM61ep/KsI008.JQ3OyipGWPfn100KHjJQaSqvLhwFxwR8u2w19Ha4NFYMT0k9g Dmj6KLbhKVSNsNR6W4Gp0+1Lk5aebXLdfi7p9ri.JNzj+*KmyKBKptjBheeehrPeIT1fkI01CD46SUHeiWrbXp0jMYIDajCCA2YCAQEwgd1wgbkxCzAJBqNVBATyAk1YMQ0wCwDV/Q0IDARRE1YMTIwMAYDVQOK DC1DSU5DRUwgQ0VSVE1GSUNBRE9QSBEsUdJVEFMfNBUEkgREUgQy5Wl_jEmMCUGA1UECweQVVUT1JREFEIENFU1JRk1DQURPUkEgQ01008VMRswGQYDQ0DBJhcHauY21uY2VsLmrPZ210Wwx1TAtBqkq hkiG9w0BCC0EWEnBraUBjaW5jZWwuZG1naXrbaIuQ01008M06zkXJ/vUpD0XTMxm0wDQYJYIZIAWUDBA1BB0CggfFoBggCSqGSlb3DQEJAzELBqkqhkiG9w0BbwElwYJKoZIhvcNAQEMsIEIn/mgdpd6aCo wAvagtPiF1c1V82qnU9rFkUj/g8oJgtIMIIBGQYLkoZIhvcNAQkQa18xgeIMIIBDCCAOwgf0ElNniWZnWSazM+kQzYCh5n9ILpV0KntsD0YnG5de7JMIHYMIG/pIG8IG5MqswoCYDVQGEwJNWDENMAsG A1UECAwEQRNWEDEyMDAGA1UECgpQ01008VMIEFU1JRk1DQURPUkEgRE1HSVR8TCBTQVBJIERFIEmuVi4xJzAlBqNVBAsmHKFVVE9SSURBCBRVJUSUZJ00FET1JBIENJTkNFTDeMBkGA1UEAwSYXbwLmNp bmNlbc5kaWdpdGfSeWwHwYJKoZIhvcNAQkBFJwa21AY21uY2VsLmrPZ210WwCFENJTKNFTeOsCvYf71KQ9f77F5tMA0GCSqGSlb3DQEBCwUA8B1AxbsxTA3aFOKdGMmPm2f19hnPmfyU+3Uoc+t8Fu70 dGF7dhWoB2Vkv0XMBhtCiaCnNb038vUpwITz7Dc8yhM/cgcdd9HkGU5fcSDR6kcdubVjmW881nd+dxZ9JzC4fmIAJt+s/Umm7TcaztHcdur/u332cbp85NLMA0L88Fpv07abaFQqrjVYC9q0T0kEXsz/Y3 R8QUEHrSfup1uwy19Cnj1lGGy/VyKmZgJlVpoQ20xf8twARKwvbk7H5mMnhWeeN2Nn1c+t+4u5q0TYTymdsXT01bxxGGR/BqxVpBaVp1SFmp0N3MU3Q8um1Ura+F8k3ij7gzrucK8=