



**LABORA**  
LABORATORIO DE IDEAS  
SOBRE DERECHOS LABORALES

## CUADERNILLO DE FORMACION SINDICAL



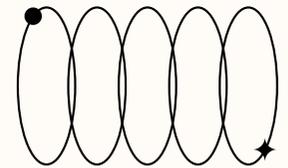
# VIOLENCIA INSTITUCIONAL Y MECANISMOS DE REPARACIÓN PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL ESTADO.

INGRID PAULINA HERNÁNDEZ VALVERDE  
MARLA PAMELA GARIBAY MANCERA  
GABRIEL GUTÉRREZ GONZÁLEZ



# \* ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HABLAR DE VIOLENCIA INSTITUCIONAL?

**Cuando escuchamos el término "violencia", a menudo pensamos en actos evidentes como gritos, golpes o amenazas directas. Pero existe una forma más silenciosa y normalizada de violencia que ocurre dentro de las instituciones públicas: la violencia institucional. Esta no siempre deja marcas físicas, pero sí afecta profundamente la dignidad, la salud mental, la trayectoria laboral y la vida de las personas trabajadoras del Estado.**



**La violencia institucional se manifiesta en formas estructurales, cotidianas y muchas veces invisibilizadas, como la exclusión de decisiones, las represalias por ejercer derechos, los traslados injustificados, las evaluaciones sesgadas o los obstáculos para acceder a promociones o licencias. Se alimenta de jerarquías rígidas, complicidades silenciosas y una cultura que, en lugar de proteger a la persona trabajadora, muchas veces la deja en el abandono.**

**Hablar de esta forma de violencia no es para generar miedo ni confrontación, sino para abrir los ojos, sensibilizarnos y construir soluciones colectivas desde lo sindical, lo jurídico y lo humano.**

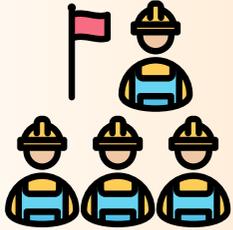
# ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL EN EL SERVICIO PÚBLICO?



La violencia institucional en el ámbito laboral ocurre cuando una autoridad o estructura de poder dentro del Estado vulnera sistemáticamente los derechos de una persona trabajadora, ya sea por acción (como represalias) o por omisión (como ignorar denuncias de acoso o no atender quejas formales).



## Algunos ejemplos frecuentes son:



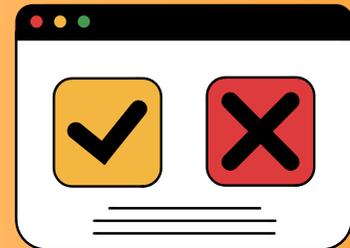
- Castigar a quien denuncia una irregularidad, trasladándolo o aislándolo.
- Negar el acceso a formación o ascensos como forma de "disciplinar".



- Ocultar información sobre derechos laborales para dificultar su ejercicio.
- Hacer cambios en las condiciones de trabajo sin diálogo ni justificación.

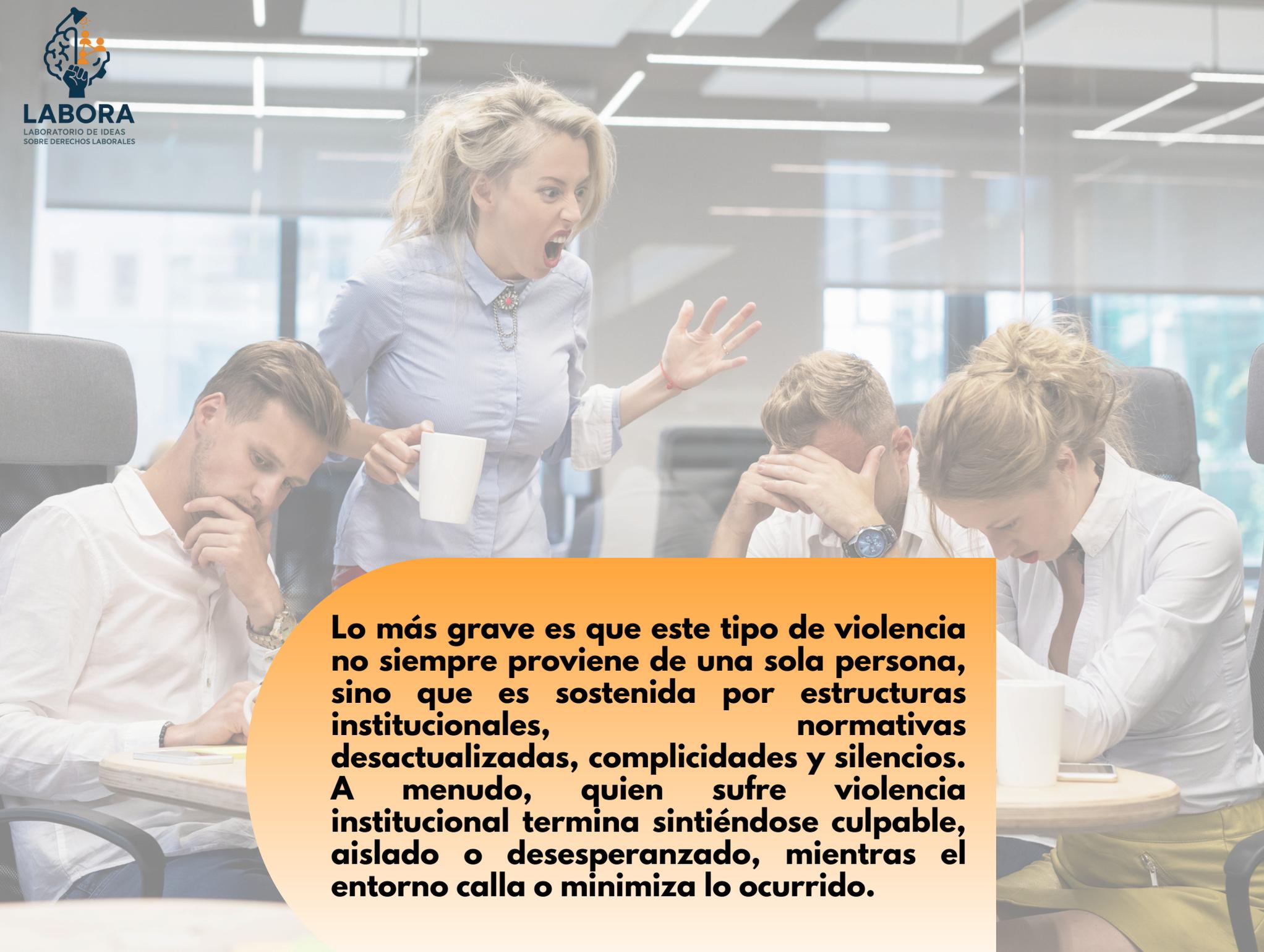


- Permitir que líderes agresivos se mantengan en el cargo sin consecuencias.





**LABORA**  
LABORATORIO DE IDEAS  
SOBRE DERECHOS LABORALES



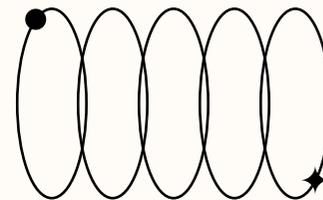
**Lo más grave es que este tipo de violencia no siempre proviene de una sola persona, sino que es sostenida por estructuras institucionales, normativas desactualizadas, complicidades y silencios. A menudo, quien sufre violencia institucional termina sintiéndose culpable, aislado o desesperanzado, mientras el entorno calla o minimiza lo ocurrido.**



**LABORA**  
LABORATORIO DE IDEAS  
SOBRE DERECHOS LABORALES



## EL DERECHO AL TRATO DIGNO Y EL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL



Todas las personas trabajadoras del Estado tienen derecho a ser tratadas con respeto, dignidad y equidad, independientemente de su jerarquía, antigüedad o cargo. Esto está reconocido en distintos marcos legales nacionales e internacionales, como la Constitución, la Ley Federal del Trabajo en lo que aplica al apartado B, y tratados de derechos humanos.



Cuando este derecho se vulnera y se perpetúan situaciones de violencia institucional, debe activarse el acceso efectivo a la justicia laboral, es decir, contar con mecanismos reales para:

- Denunciar sin miedo.
- Ser escuchado de manera imparcial.
- Recibir protección ante represalias.
- Obtener reparación por el daño causado.



Desafortunadamente, muchas veces estos mecanismos no funcionan como deberían. El temor a perder el empleo, el estigma, la lentitud institucional o la falta de apoyo son obstáculos reales. Por eso es fundamental fortalecer las rutas de reparación, tanto formales como acompañadas por el sindicato.



# ¿QUÉ ES LA REPARACIÓN DEL DAÑO?



**LABORA**  
LABORATORIO DE IDEAS  
SOBRE DERECHOS LABORALES

Reparar no es sólo “decir que lo sienten” o castigar al agresor. La reparación debe ser integral, transformadora y centrada en la persona afectada. Involucra varias dimensiones:

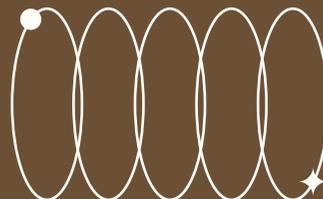
- **Reparación simbólica:** reconocer públicamente el daño y ofrecer disculpas.

- **Reparación material:** devolver el cargo, pagar sueldos caídos, cubrir tratamientos médicos o psicológicos.

- **Garantías de no repetición:** modificar estructuras, capacitar personal, mejorar protocolos.

- **Acompañamiento psicosocial:** brindar apoyo emocional, orientación y seguimiento continuo.

La reparación no puede ser sólo individual. Si el entorno laboral no cambia, la persona vuelve a estar en riesgo. Por eso, transformar la cultura institucional es parte del proceso de justicia.



## \*¿CUÁL ES EL ROL DEL SINDICATO?

Los sindicatos no son simples gestores de trámites. Su razón de ser es la defensa de los derechos colectivos y la protección de quienes integran su base trabajadora. En casos de violencia institucional, el sindicato debe posicionarse como un actor activo, vigilante y comprometido.

## ¿QUÉ PUEDE Y DEBE HACER EL SINDICATO?

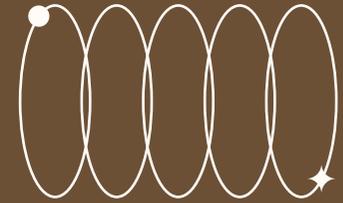
- Establecer canales internos de denuncia confiables, confidenciales y seguros.
- Acompañar legal y emocionalmente a la persona agredida.
- Intervenir con las autoridades para frenar la violencia y exigir sanciones.
- Promover la reparación integral del daño.
- Capacitar a su comité sobre derechos humanos y violencia institucional.
- Impulsar protocolos y políticas internas de prevención.

Es importante que los sindicatos no esperen a que haya denuncias formales o que el caso “reviente” públicamente. La omisión también es violencia. Estar atentos a los indicios, abrir espacios de escucha y actuar con valentía es parte de su responsabilidad ética.

## Ejemplo: el caso de Luis

Luis es un trabajador técnico que durante años denunció fallas en el equipo que podían poner en riesgo la salud de sus compañeros. En lugar de escucharle, sus superiores comenzaron a aislarlo, le retiraron funciones, lo cambiaron de área sin razón clara y comenzaron a señalarlo como "problemático". Durante dos años, su salud emocional se deterioró. Acudió a su sindicato, pero no encontró respaldo. Solo cuando presentó una queja ante la CNDH y los medios lo entrevistaron, se activaron las alarmas.

El caso de Luis es común. Muestra cómo la violencia institucional es silenciosa, prolongada y muchas veces respaldada por la indiferencia. Pero también revela que cuando hay denuncia, presión y acompañamiento, es posible avanzar hacia la reparación.

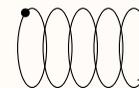




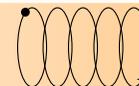
# Conclusión: No más silencio, no más impunidad



**La violencia institucional no puede seguir siendo normalizada en el sector público. Ningún trabajador debe sufrir exclusión, represalias o humillación por ejercer sus derechos. Hablar del tema es el primer paso, pero no suficiente. Se requiere compromiso, organización y transformación.**



**El sindicato tiene una labor histórica y urgente: ser garante de los derechos humanos dentro de las instituciones públicas. Esto implica valentía, formación, escucha y firmeza. Construir entornos laborales dignos, seguros y justos es responsabilidad de todas y todos. Desde cada espacio, podemos sembrar una cultura institucional diferente.**



**Ciudad de México, agosto, 2025**

**D.R. ©**

**Ingrid Paulina Hernández Valverde  
Marla Pamela Garibay Mancera  
Gabriel Gutiérrez González**