



Expediente: CEDH/2VG/COA/0052/2018

Recomendación 24/2020

Caso: Violencia laboral por servidores públicos del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz

Autoridad responsable: H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz.

Víctimas: V1 y V2

**Derechos humanos violados: Derecho a una vida libre de violencia.
Derecho a la igualdad y no discriminación.
Principio de interés superior del niño**

Proemio y autoridad responsable	1
I. Relatoría de hechos	1
II. Competencia de la CEDHV	5
III. Planteamiento del problema.....	6
IV. Procedimiento de investigación	6
V. Hechos probados	6
VI. Derechos violados	7
DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.....	8
VII. Reparación integral del daño.....	14
VIII. RECOMENDACIÓN N° 24/2020	17

Proemio y autoridad responsable

1. En la Ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a veintiuno de abril de dos mil veinte, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Segunda Visitaduría General de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (en adelante la Comisión o CEDHV), formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita¹ constituye la **RECOMENDACIÓN 24/2020**, que se dirige a la siguiente autoridad, en carácter de responsable:

2. **AL H. AYUNTAMIENTO DE MINATITLÁN, VERACRUZ**, de conformidad con los artículos 1 párrafos primero, segundo y tercero, 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, 67 fracción II, inciso a), b) y c), 76, 80 de la Constitución Política del Estado de Veracruz; 1, 17, 18, 28, 29, 35, 36, 37, 114, 115, 151 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Municipio Libre para el Estado de Veracruz.

CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA

3. Con fundamento en los artículos 3 fracción XIX, 9 fracción VII, 11 fracción VII, 67 y 68 fracciones I, III, V y VII, 69, 70, 71 y 72 de la Ley No. 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz y 39 de la Ley Estatal de Víctimas, en la presente Recomendación se menciona el nombre y datos de la parte agraviada, toda vez que no existió oposición de su parte. No así, la identidad de la víctima menor de edad involucrada, con fundamento en el artículo 642 de la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Veracruz, por lo que será identificado como V1. Además, la identidad de testigos en el caso será omitida con la finalidad de no vulnerar su derecho a la protección de datos personales. Por tanto, serán identificados bajo la consigna T y el número progresivo que corresponda.

4. En cumplimiento con lo establecido en el artículo 176 del Reglamento Interno de la CEDHV, se procede al desarrollo de cada uno de los rubros que constituyen la presente Recomendación.

I. Relatoría de hechos

5. El 19 de febrero de 2018, en la Delegación Regional de este Organismo con sede en Coatzacoalcos, se recibió escrito de queja signado por la **C. V2**, quien manifestó hechos que considera

¹ En términos de lo establecido en los artículos 1 y 102, apartado B), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante Constitución o CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II, inciso b) de la Constitución Política para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracción III y 25 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; 1, 5, 15, 16 y 177, del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

² Artículo 64. Niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la intimidad personal y familiar, y a la protección de sus datos personales.

violatorios de derechos humanos atribuibles a servidores públicos del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz, cuyo contenido se transcribe a continuación:

“[...] HECHOS: I.- Yo ingresé a laborar al H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz, el 5 de abril del 2011, como auxiliar contable adscrita al departamento de Recursos Humanos, siempre laborando con esmero y dedicación.

II.- Posteriormente el 01 de mayo del año del 2017 me fue expedido un nombramiento con carácter de trabajadora de base definitiva, es decir, cuento con estabilidad en el empleo.

*III.- No omito mencionar que **soy una persona que padece una enfermedad crónica degenerativa, como es taquicardia e hipertensión arterial, desde los 20 años de edad** actualmente cuento con 29 años, los últimos diagnósticos emitidos a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, mismos que fueron emitidos en primera instancia por el Dr. [...], Médico Internista, y el [...] Medico Cardiólogo en donde se establece que padezco tal condición.*

*IV.- **En fecha 23 de julio del año dos mil 2017, tuve a mi primer hijo**, después de un embarazo de alto riesgo, por mi condición de salud, **tal situación lo conoce la patronal pues fue presentado... mi incapacidad por maternidad, siendo pertinente manifestar que, en enero del año 2018. (Contando mi hijo con 6 meses de nacido), me era negado el periodo de la lactancia...** De lo narrado con antelación, debe decirse, que al contar con situación de maternidad conforme al marco constitucional e internacional de Protección de los Derechos Humanos, se cuenta con "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada en el empleo". Cuestión que vulneró en un primer término la patronal.*

V. Además debo decir, que 03 de enero del 2018, de manera verbal, le hice del conocimiento de mi jefe inmediato [...], actual Director de Recursos Humanos, en un primer término mi enfermedad, además que no podía quedarme a laborar fuera de mi horario, pues las taquicardias se presentaban, por estrés o sobrecarga de trabajo, además de tener un hijo de 6 meses que estoy lactando.

VI.- Sin embargo nunca fue respetada tal situación, aun a pesar de que mi jornada laboral en mi nombramiento establece que es de 8:00 am a 15:00 pm, siendo que mi jefe autorizaba mi salida hasta las 18:00 o 19:00 horas, argumentando que había mucho trabajo y que en un departamento como recursos humanos se necesita estar comprometido, y cuando le comentaba el hecho de que si ya me podía ir me ponía caras, me hacía muecas de descontento o a veces no me contestaba, situación que causaba angustia a la suscrita.

*VII.- Así las cosas el día **13 de febrero del año en curso**, me llamó a su oficina el Director de Recursos Humanos [...], y **me dijo de manera verbal que por órdenes del Presidente Municipal estaba despedida**, saca tus cosas y vete, preguntándole que cuál era el motivo o razón, diciéndome que **necesitaban a alguien que se quedara más tiempo del horario, y por tus condiciones no puedes, por tu enfermedad y porque además tienes un hijo pequeño** que no te permite laborar como necesitamos, es más tú ya sabes, despido que debo decir fue realizado sin existir alguna causa, motivo o razón, que justifique tal despido.*

*VIII.- La manera en que fui despedida, y tratada por dicho servidor público, fue un trato por demás discriminatorio por padecer una enfermedad crónica y de maternidad, además de razón de género, pues no existe ningún otro motivo que haya propiciado mi despido, lo anterior me hizo sentir que al yo tener una enfermedad no podía tener un empleo, **además de haberme dicho en más de 4 ocasiones entre los meses de enero y febrero del año que transcurre, posterior a la fecha en que le informé mi situación, que lo más probable es que me despidieran**, lo cual causaba miedo y zozobra a la suscrita, pues perder un empleo con el que se mantiene a la familia, siempre causa angustia, lo anterior no sé si lo hacía con la saña precisamente de infundir miedo a la suscrita. No omito decir, que ante tales circunstancias quedo sin servicio médico para seguir mi adecuado tratamiento, dejando además sin servicio médico a mi bebé de apenas 7 meses de edad, lo que es injusto puesto*

que pone en riesgo no solo mi integridad física, sino que también la de mi menor hijo cuyo servicio médico es indispensable, pero además, sin dinero para llevarlo y sus consultas puesto que la suscrita no tenía más ingresos que los generados por la fuente de empleo que me fue cortada de manera discriminatoria y con pleno abuso de autoridad patronal, sin importar los derechos que la suscrita tiene en materia del trabajo, violando mi seguridad laboral, a la seguridad social, a la asistencia médica, siendo además víctima de violencia de género, discriminación por razón del sexo, debido a mi situación de maternidad y en la incertidumbre de que independiente a los procesos que por ley sean aplicables en caso de despido injustificado, debido a la duración del procedimiento quedo en total indefensión por falta de ingresos para subsistir con mi bebé. Es necesario aclarar que las violaciones a derechos humanos de la suscrita no derivan del conflicto obrero patronal, sino de la discriminación de la que he sufrido en relación a ser mujer, puesto que es evidente que como mujer debo pasar una etapa de maternidad que incluye la lactancia como principal base del desarrollo físico de mi menor hijo, situación que evidentemente no sucede en los hombres, es decir, fui discriminada por ser madre, entonces esta comisión deberá atender conforme a la perspectiva de género para conocer el presente asunto y atender a mi solicitud de violación de los derechos humanos expresados, además de los que por su naturaleza sean aplicables a criterio de esta comisión estatal de derechos humanos. Conforme a lo anteriormente expresado, me permito señalar como responsables de los actos y/o violaciones a mis derechos humanos a los siguientes: 1.- EL H. AYUNTAMIENTO DE MINATITLÁN, VER, A TRAVÉS DE SU LEGITIMO REPRESENTANTE. 2.- EL PRESIDENTE MUNICIPAL DE MINATITLÁN, VERACRUZ, [...]. Lo anterior para los efectos legales a los que haya lugar. DERECHOS APLICABLES Y VIOLENTADOS: A) RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS VIOLADOS. 1.- Derecho a la Igualdad y no discriminación. 2.- Derecho al Trabajo. 3.- Derecho de los Niños, Niñas y Adolescentes. 4.- Derechos laborales como: 4.1 Derecho a la estabilidad en el empleo. 4.2 Derecho de las mujeres a gozar de un periodo de descanso anterior y posterior al parto. B).- RESPECTO A LEYES VIOLENTADAS Y DISPOSICIONES APLICABLES: 1.- Artículo 15, 16 de la Ley Estatal del Servicio Civil para el Estado de Veracruz. 2.- Artículo 170 fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo. 3.- Artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder “especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto” así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). 4.- Artículo 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación. 5.- Artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. 6.- Declaración Universal de los Derechos Humanos que consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2). 7.- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia artículo 4º constitucional [...]” [Sic]³. --

6. El 19 de febrero de 2018, V2 ratificó la solicitud de intervención realizada a este Organismo, manifestando lo siguiente:

“[...] COMPARECE V2 LA CUAL EN ESTE ACTO RATIFICA EL CONTENIDO Y RECONOCE LA FIRMA AL CALCE, DEL ESCRITO DE CINCO HOJAS QUE PRESENTA, Y EN EL CUAL NARRA HECHOS QUE CONSIDERA VIOLATORIOS A SUS DERECHOS HUMANOS: “TODA VEZ QUE YO PADEZCO DE UNA ENFERMEDAD CRÓNICA DEGENERATIVA COMO ES

³ Fojas 4-8.

TAQUICARDIA E HIPERTENSIÓN ARTERIAL; EL 23 DE JULIO 2017 TUVO A SU HIJO, ESTUVO INCAPACITADA HASTA EL DÍA 17/SEP/2017 POR LO QUE SE REINCORPORÓ A SU TRABAJO EL 18-SEP/2017 A PARTIR DE ESTA FECHA NO SE LE PERMITIÓ GOZAR DE UNA HORA PARA DAR A SU BEBE LA LACTANCIA QUE CONFORME A LA LEY LE CORRESPONDÍA; TAMPOCO SE ME RESPETÓ MI HORARIO DE SALIDA QUE CORRESPONDÍA A LAS 15:00 HORAS, YA QUE YO LOGRABA SALIR ENTRE 18:00 Y 19:00 HORAS, Y ESO PORQUE YO LE DECÍA A MI JEFE QUE TENÍA QUE IRME Y DAR DE LACTAR A MI HIJO. YO EL DÍA 03/ENERO/2018 TRATE DE HABLAR CON MI JEFE PARA EXPLICARLE MI SITUACIÓN, TANTO DE SALUD COMO CON MI BEBÉ, MAS MI JEFE NO ME PERMITIÓ EXPLICARLE (NO ME ESCUCHÓ) SOLO ME DIJO DESPUÉS LO VEMOS, LUEGO LO CHECAMOS Y ME PIDIÓ QUE ME SALIERA DE SU OFICINA YA QUE ATENDERÍA A OTRA PERSONA. YO REGRESÉ ESE MISMO DÍA DESPUÉS DE LAS CINCO DE LA TARDE, Y ÉL AL VERME ME DIJO “YA PARECE UD. CUATRERA” Y VIO SU RELOJ Y DIJO “AY SÍ YA PASAN DE LAS CINCO”; YO LE RESPONDÍ QUE YA HABÍA PLATICADO CON ÉL Y QUE NECESITABA SALIR TEMPRANO PARA LACTAR A MI HIJO; ME RESPONDIÓ “ESTE DEPARTAMENTO ES DE TIEMPO COMPLETO, TU LO SABES, HAY MUCHO TRABAJO, PERO BUENO PUEDES RETIRARTE”. YA TODOS LOS DÍAS TENÍA QUE PASAR A SU OFICINA A PREGUNTARLE SI ME PODÍA RETIRAR, YO TENIA TEMOR DE QUE ME CORRIERAN, POR ESO LO HACIA, Y SI ÉL ESTABA EN JUNTA ME TENÍA QUE ESPERAR A QUE SALIERA; SIENDO QUE DESDE EL DÍA QUE INICIÓ ESTE NUEVO GOBIERNO, HASTA EL DÍA 13 DE FEBRERO 2018 NUNCA SALÍ A LAS 15:00 HORAS COMO ME CORRESPONDÍA EN MI HORARIO ESTABLECIDO EN MI NOMBRAMIENTO. YA EL 13 DE FEBRERO 2018, MI JEFE EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS, [...], ME LLAMÓ A SU OFICINA Y VERBALMENTE ME DIJO / (DIRIGIÉNDOSE A MI) YA QUE AHÍ ESTABAN TAMBIÉN EN SU OFICINA MIS COMPAÑERAS... QUE POR INSTRUCCIONES DEL PRESIDENTE MUNICIPAL, ESTABA YO DESPEDIDA, YA QUE NECESITABAN UN PERSONAL QUE ESTUVIERA EN ESE DEPARTAMENTO **TIEMPO COMPLETO Y YO POR MI CONDICIÓN PUES NO**, ASÍ QUE AGARRA TUS COSAS Y VETE, NO TE QUITO MÁS TU TIEMPO; ESTO ME LO DIJO EN FORMA NORMAL, NO HUBO GROSERÍAS NI MAL TRATO. YO EN ESTE MOMENTO PRESENTO QUEJA EN CONTRA DEL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS [...], TODA VEZ QUE ME SIENTO DISCRIMINADA POR EL TRATO QUE SE ME DIO, NO ME PERMITIERON GOZAR DE UNA HORA PARA LACTAR A MI BEBÉ, COMO TAMPOCO SE RESPETÓ MI HORARIO DE LABORES, ESTE TRATO QUE SE ME DIERA VULNERÓ MIS DERECHOS HUMANOS YA QUE AL ACUDIR A VER A MI JEFE

TODOS LOS DÍAS PARA VER SI ME PERMITÍA RETIRARME, VEÍA YO LAS CARAS Y GESTOS QUE ÉL HACÍA EXPRESANDO SU MOLESTIA AL PEDIRLE YO EL PERMISO DE RETIRARME, OTRAS COMPAÑERAS SÍ GOZARON DEL DERECHO DE LA HORA DE LACTANCIA Y MI NO SE ME PERMITIÓ, FUE UN ABUSO EL QUE SE COMETIÓ CONMIGO Y CON MI MENOR HIJO [...]” [Sic]⁴.

II. Competencia de la CEDHV

7. Las instituciones públicas de derechos humanos, como esta Comisión, son medios cuasi jurisdiccionales y su competencia está fundamentada en los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz. Así, este Organismo forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de salvaguarda de los derechos humanos de las personas que habitan y transitan en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

8. Ahora bien, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley No. 483 de la CEDHV, este Organismo se declara competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

- a) En razón de la **materia** *-ratione materiae-*, al considerar que los hechos podrían ser constitutivos de violaciones de los derechos a una vida libre de violencia, y a la igualdad y no discriminación.
- b) En razón de la **persona** *-ratione personae-*, porque las presuntas violaciones son atribuidas a servidores públicos del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz.
- c) En razón del **lugar** *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron en territorio veracruzano.
- d) En razón del **tiempo** *-ratione temporis-*, en virtud de que los hechos ocurrieron desde enero de 2018 y la solicitud de intervención a este Organismo fue realizada el 19 de febrero del mismo año. Es decir, se presentó dentro del término de un año al que se refiere el artículo 121 del Reglamento Interno.

⁴ Fojas 2-3.

III.Planteamiento del problema

9. Una vez analizados los hechos motivo de queja y establecida la competencia de este Organismo para conocerlos, de conformidad con la normatividad aplicable, se inició el procedimiento de investigación encaminado a recabar los elementos de prueba que permitieran a esta Comisión, determinar si los hechos investigados constituyeron o no, violaciones a derechos humanos. Con base en lo anterior, los puntos a dilucidar son:

- 9.1. Si personal del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz discriminó a V2 y violó su derecho a una vida libre de violencia.
- 9.2. Si personal del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz violó el interés superior de V1.

IV.Procedimiento de investigación

10. A efecto de documentar y probar el planteamiento expuesto por este Organismo, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se recibió escrito de queja y ratificación de V2.
- Se realizó inspección ocular en el lugar de los hechos.
- Se recabaron testimoniales.
- Se solicitó informes al H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz.
- Se solicitó informes, en vía de colaboración, al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado.
- Se dio vista a la parte agraviada de los informes rendidos por la autoridad señalada como responsable.
- Se llevó a cabo el análisis de cada una de las constancias que integran el expediente *sub examine*.

V.Hechos probados

11. En este sentido, se procede a establecer los hechos que han quedado comprobados:

- El H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz discriminó a V2 y violó su derecho a una vida libre de violencia.

- El H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz violó el interés superior de V1.

VI.Derechos violados

12. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostuvo que, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, se reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son la Constitución y los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. La fuerza vinculante de la jurisprudencia interamericana se desprende de un mandato constitucional, pues el principio *pro persona* obliga a resolver cada caso atendiendo a la interpretación más favorable a cada individuo.⁵

13. Es importante señalar que el propósito en los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual –ni penal, ni administrativa– de los servidores públicos involucrados, como sucede en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial;⁶ mientras que en materia administrativa corresponde al superior jerárquico del servidor público responsable.⁷

14. Así, el objetivo de esta Comisión es verificar si las acciones imputadas a la autoridad constituyen o no actos u omisiones que violan los derechos humanos que comprometen la responsabilidad institucional del Estado.⁸

15. En este sentido, el estándar probatorio que rige en el procedimiento de queja es distinto al que opera en los procesos material y formalmente jurisdiccionales. Por ello, no es necesario que se pruebe la responsabilidad del Estado más allá de toda duda razonable, ni que se identifique individualmente a los agentes a quienes se atribuyen los hechos violatorios, sino que es suficiente demostrar que se verificaron acciones u omisiones que permitieron la perpetración de esas violaciones, o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida.⁹ -

16. El orden jurídico mexicano dota de una protección amplia y diferenciada al derecho al trabajo. Por un lado, el artículo 5 de la CPEUM protege la libertad de trabajo; es decir, la posibilidad de elegir y dedicarse libremente a la profesión, industria, comercio o trabajo que prefiera, mientras sea lícito.

⁵ Cfr. SCJN. *Contradicción de tesis 293/2011*, Sentencia del Pleno de 3 de septiembre de 2013, publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁶ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

⁷ V. SCJN. *Amparo en Revisión 54/2016*, Sentencia de la Primera Sala de 10 de agosto de 2016.

⁸ Cfr. Corte IDH. *Caso Radilla Pacheco Vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, párr. 78.

⁹ Cfr. Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la CrIDH, 20 de marzo de 2013., párr. 90; SCJN. *Incidente de inejecución 493/2001*, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002.

17. El numeral 123 establece, por otra parte, los derechos de las personas en su calidad de trabajadores y las obligaciones de sus patrones. Es decir, regula la materia laboral.

18. De lo anterior, debe distinguirse entre los conflictos de naturaleza laboral de las violaciones a derechos humanos que ocurren en el ámbito laboral. Los primeros engloban las controversias entre patrones y trabajadores, y que se originan en las relaciones de trabajo; y los segundos son actos u omisiones que constituyen un incumplimiento del Estado de sus deberes de respetar y garantizar los derechos humanos¹⁰.

19. Así, el ámbito laboral es únicamente descriptivo del espacio en donde ocurren las violaciones a derechos humanos. Por ello, no debe interpretarse que esta situación inhiba la competencia de esta Comisión para investigar y pronunciarse sobre las violaciones a derechos humanos que ocurren en el lugar de trabajo de una persona.

20. Por lo anterior, la materia de esta resolución se circunscribe a determinar si los hechos en análisis constituyen o no violaciones a derechos humanos y a determinar el alcance de la obligación de reparar el daño a las víctimas.

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

21. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia proscribire toda forma de violencia de género, entendida como una serie de actos u omisiones que agreden la esfera jurídica de una persona, motivados –precisamente– por la identidad de género de la víctima.

22. La violencia de género contra la mujer constituye una violación a derechos humanos, una ofensa contra la dignidad humana, y una manifestación de las relaciones de poder -históricamente asimétricas– entre hombres y mujeres. Ésta puede adoptar diversas formas (violencia psicológica, física, sexual, patrimonial, económica, obstétrica, o cualquier otra que lesione la dignidad); y se puede manifestar en distintos ámbitos (familiar, laboral, profesional, escolar, institucional, o político); de modo que se despliega sobre distintas áreas de la vida de una mujer.¹¹

23. El reconocimiento de esta situación ha generado instrumentos que protegen a las mujeres frente a distintos tipos de violencia. Así, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y

¹⁰ CNDH. Recomendación 57/2018, párr. 59.

¹¹ V. Corte IDH. Campo Algodonero vs. México Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205; Caso V.R.P., V.P.C. y otros Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 350; Caso I.V. Vs. Bolivia. Interpretación de la Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de mayo de 2017. Serie C No. 336; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216; Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215.

Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) establece que todas las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. En el mismo tenor, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su homóloga estatal, establecen distintas medidas de carácter administrativo para garantizar ese derecho.

24. Particularmente, el artículo 8, fracción III, inciso a) de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, señala que la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia y todo tipo de discriminación por condición de género ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, constituyen una forma de violencia laboral.

25. Por lo anterior, la presente Recomendación analizará los hechos acreditados desde la perspectiva de género.

a) El H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz impidió que V2 ejerciera su derecho a la lactancia

26. La posibilidad de que las mujeres trabajadoras dispongan de una hora para alimentar a sus hijos esta jurídicamente protegida a través del artículo 123 apartado B fracción XI inciso c) de la CPEUM; y el artículo 51 de la Ley Estatal del Servicio Civil.¹²

27. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo observa que las trabajadoras embarazadas, y las mujeres y hombres que vuelven a trabajar después de una licencia de maternidad o paternidad, pueden ser objeto de acoso por parte de sus compañeros de trabajo, subalternos o sus superiores¹³.

28. En especial, esta clase de conductas se exacerban en torno a las solicitudes para obtener pausas de lactancia materna. En esos casos, la OIT observa que las peticiones de las madres trabajadoras suelen ir acompañadas de reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la

¹² Aplicable al H. Ayuntamiento de Minatitlán en términos del Artículo ** de la Ley Estatal del Servicio Civil, que dispone “”

¹³ OIT, “Las mujeres en el trabajo”, Tendencias, 2016, pág. 62.

reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir¹⁴.

29. Estas acciones constituyen violencia laboral, de conformidad con el artículo 8 fracción III inciso a), de la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Éste dispone que la violencia laboral consiste en actos u omisiones, basadas en el abuso de poder, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad; además, detalla que el sujeto activo de esta forma de violencia son personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

30. En el presente caso, está demostrado que el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz impidió que la C. V2 pudiera disponer de una hora para alimentar a su hijo V1. De tal suerte, se configura la violencia laboral en tanto que el superior jerárquico de la víctima le negó la posibilidad de gozar de su hora de lactancia, a partir del abuso del poder.

31. Ella ingresó a laborar en dicho Ayuntamiento desde abril de 2011 como trabajadora de confianza, y en mayo de 2017 obtuvo su nombramiento de base. Su hijo nació el 23 de julio de 2017 por lo que, luego de haber gozado del periodo de incapacidad por maternidad, el 18 de septiembre de 2017 se reincorporó a sus labores. Sin embargo, a partir de esa fecha le fue negado el tiempo para lactar a V1.

32. Frente a los señalamientos de la víctima, el Ayuntamiento negó tener conocimiento sobre la condición de madre de V2.

33. La autoridad sustentó su versión en que la víctima nunca manifestó su condición de madre, ni se contaba con solicitud por escrito del permiso de lactancia; además, afirmó que en los archivos del departamento de Recursos Humanos no existe evidencia sobre su incapacidad por maternidad y que, en todo caso, el responsable de la administración municipal 2014-2017, fue quien debió tener conocimiento de la situación.

34. Sin embargo, la Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz recibió –el 29 de junio de 2017– el certificado de incapacidad por maternidad pre y post natal, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social a nombre de la ciudadana V2. Esto

¹⁴ OIT. “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo 107.ª reunión, 2018, párr. 97.

desvirtúa la versión de la autoridad, y da cuenta de que sí tenía conocimiento del embarazo de la víctima y, consecuentemente, de sus necesidades como madre; entre ellas, la de lactar a su hijo.

35. El principio de continuidad del Estado prescribe que la responsabilidad institucional derivada del violaciones a derechos humanos no depende de la continuidad de una persona en un cargo público¹⁵. De tal suerte, el cambio de conformación de una estructura de gobierno, derivada del principio democrático, no exime al Ayuntamiento del cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y convencionales en materia de derechos humanos.

36. Adicionalmente, el artículo 187 fracción VIII de la Ley Orgánica del Municipio Libre dispone que la plantilla y los expedientes del personal al servicio del Municipio, antigüedad, prestaciones, catálogo de puestos y demás información conducente, forma parte de la documentación del proceso de entrega-recepción de las administraciones municipales. Así, existen bases normativas para presumir razonablemente que el H. Ayuntamiento debía saber que la víctima tenía derecho a gozar de una hora para alimentar a su hijo.

37. Sin embargo, a pesar de que la CPEUM y la Ley Estatal del Servicio Civil reconocen el derecho de las trabajadoras a descansar una hora diaria para alimentar a sus hijos, a V2 no se le permitió hacerlo.

38. Lo anterior se acredita con el testimonio de T1 y T2, quienes manifestaron que el Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento sabía que V2 necesitaba lactar a su bebé. Pero como ella no podía cubrir los horarios o quedarse más tiempo, mostraba molestia cuando la víctima le solicitaba retirarse para lactar a V1; e incluso que le hacía muecas. Adicionalmente, T1 externó que en una ocasión dicho servidor público le dijo a la víctima “tu pareces una cuatrera”.

39. El control de asistencias¹⁶ del departamento de recursos humanos, proporcionado por el H. Ayuntamiento de Minatitlán, robustece esta versión. De allí se advierte que durante el mes de enero y los primeros siete días de febrero del 2018, la víctima iniciaba sus labores a las 08:00 horas y checaba su salida a las 17:00 horas. De lo anterior se desprende que laboraba 9 horas diariamente; por ello, es evidente que no gozó de un receso de una hora diaria, ni fue reducida una hora de su jornada laboral para lactar a V1. Máxime que la autoridad no demostró lo contrario.

40. Este Organismo observa que el Ayuntamiento –por conducto de la Dirección de Recursos Humanos– emitió el oficio, dirigido a todos los Directores y Coordinadores del H. Ayuntamiento de

¹⁵ SCJN. *Incidente de inejecución 493/2001*, sentencia del Pleno de 28 de febrero de 2002.

¹⁶ Fojas 128-134.

Minatitlán, Veracruz. A través de éste implementó acciones respecto a los derechos de las madres trabajadoras, entre las cuales destacan los puntos 4 y 5, que a la letra dicen: -

*“...4. Posterior a su proceso de autorización de permiso y retorno al trabajo ante el Departamento correspondiente, informar a la trabajadora que entre sus potestades se encuentra la de ejercer su derecho a solicitar el permiso de lactancia en los términos que mejor acomoden a sus necesidades y la de su menor hijo. 5. Solicitar copia de la partida (acta) de nacimiento de su menor hijo, a efecto de entregar al departamento de Recursos Humanos, y **sin necesidad de algún mecanismo de autorización, se conceda ipso facto el derecho de la hora de reducción de la jornada laboral para su derecho a la lactancia** e informar del mismo al Departamento antes mencionado...” [Sic].*

41. Esta Comisión Estatal de Derechos Humanos valora positivamente estas medidas. No obstante, también advierte que fueron implementadas el 02 de agosto de 2018, cuando las investigaciones de este Organismo ya habían iniciado y la víctima ya había sufrido la negativa a ejercer su derecho para lactar a V1.

42. Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, este Organismo concluye que el H. Ayuntamiento negó arbitrariamente a la víctima el ejercicio de su derecho a alimentar a su hijo, en los términos de los artículos 123 apartado B fracción XI inciso c) de la CPEUM y 51 de la Ley Estatal del Servicio Civil, en relación con su derecho a una vida libre de violencia, en los términos de los artículos 2 fracción II y 8 fracción III inciso a), de la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. -

b) La negativa del Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz para que V2 ejerciera su derecho a la lactancia, constituye un acto de discriminación

43. La discriminación es una forma de violencia contra los derechos humanos proscrita constitucionalmente. A nivel internacional, la prohibición de cualquier forma de discriminación ha alcanzado la categoría de *ius cogens*.¹⁷ -

44. Si bien la consecuencia de la discriminación siempre es el menoscabo o el ejercicio de un derecho,¹⁸ las formas en las que ésta se manifiesta no son siempre evidentes. Así, a la par de los actos

¹⁷ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 61.

¹⁸ Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr. 55.

directos de discriminación que lesionan el ejercicio de los derechos humanos por considerar inferior a una persona o a un grupo de éstas, existen formas de discriminación indirecta.

45. Esto ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ubica a un grupo social específico en clara desventaja frente al resto.

46. Los elementos de esta forma de discriminación son: 1) una norma, criterio o práctica aparentemente neutral; 2) que afecta negativa y desproporcionadamente a un grupo social; y 3) en comparación con otros que se ubiquen en una situación análoga o notablemente similar.¹⁹

47. En este caso, está demostrado que a la víctima se le negaba el acceso a la hora de lactancia a la que tenía derecho porque en la oficina que laboraba acostumbraban salir tarde. En este sentido, el trato era neutro en tanto que todos y todas eran tratados de la misma manera en la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento; sin embargo, esta práctica afectaba negativa y desproporcionadamente a la víctima por su condición de madre con un hijo en etapa de lactancia, a diferencia del resto de las personas que trabajaban en esa misma oficina pero que no se encontraban en la misma circunstancia.

48. Por lo anterior, esta Comisión considera que el H. Ayuntamiento de Minatitlán violó el derecho a la igualdad y no discriminación de V2.

c) La negativa del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz para que V2 ejerciera su derecho a la lactancia, violó el interés superior del niño en perjuicio de V1

49. En virtud de los principios de indivisibilidad e interdependencia, la negativa del Ayuntamiento a que V2 dispusiera de una hora para alimentar a su hijo, violó el principio del interés superior del niño en perjuicio de éste.

50. De acuerdo con la Primera Sala de la SCJN el interés superior de la niñez ordena a todas las autoridades estatales realizar la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes (NNA) a través de medidas “reforzadas” o “agravadas”, y proteger sus intereses con la mayor intensidad²⁰.

51. Así, las autoridades deben asegurar y garantizar que en todos los asuntos, decisiones y políticas públicas en las que se les involucre, todos los NNA tengan el disfrute y goce de todos sus derechos humanos, especialmente de aquellos que permiten su óptimo desarrollo, esto es, los que

¹⁹ SCJN. Amparo directo 19/2014. Sentencia de la Primera Sala de 3 de septiembre de 2014.

²⁰ SCJN. Amparo Directo 35/2014. sentencia de la Primera Sala del 15 de mayo de 2015, p. 28 y ss.

aseguran la **satisfacción de sus necesidades básicas como alimentación**, vivienda, salud física y emocional, el vivir en familia con lazos afectivos, la educación y el sano esparcimiento²¹.

52. En el caso, el ejercicio del derecho a la lactancia implica la protección del derecho humano de alimentación de V1. De acuerdo a la NOM-007-SSA2-2016, la lactancia materna debe ser exclusiva durante los primeros 6 meses de edad²². Su importancia radica en que contiene la cantidad exacta de componentes (agua, proteínas, carbohidratos, grasas, minerales y vitaminas), necesarios para el crecimiento de un bebé para protegerlo contra enfermedades y, en consecuencia, disminuyendo la mortalidad infantil, riesgo de diabetes, obesidad, asma y leucemia²³.

53. Por tanto, la negativa del H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz para que la ciudadana V2 accediera al periodo de lactancia, viola también el interés superior de V1 porque impidió que su madre lo alimentara a pesar de que ésta era una posibilidad jurídicamente protegida.

VII. Reparación integral del daño

54. Las medidas de reparación tienden a remover las consecuencias de las violaciones sufridas, permiten que las víctimas retomen su proyecto de vida y, en última instancia, tienen presente su realización como ser humano y la restauración de su dignidad. Bajo esta tesitura, en un Estado constitucional de derecho, toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozará de la posibilidad de reclamar que el responsable de esa afectación asuma las consecuencias.

55. En ese sentido, los artículos 24 y 26 de la Ley No. 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz establecen el derecho general de las personas a la reparación oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia de las violaciones a derechos humanos. En esta misma línea, el artículo 25 de la ley en cita contempla las siguientes medidas de reparación: restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

56. Teniendo en cuenta lo anterior, y con base en el artículo 126 fracción VIII de la Ley en cita, este Organismo considera procedente la reparación de los daños ocasionados a las víctimas, por lo que el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz deberá realizar los trámites y gestiones necesarias ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que **a V2 y V1 sean**

²¹ SCJN. Acción de Inconstitucionalidad 8/2014. Sentencia del Pleno de 11 de agosto de 2015, párrafo 32.

²² NOM-007-SSA2-2016, *Para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida* 5.8.2.

²³ Secretaría de Salud, "Lactancia materna durante los primeros 6 meses de vida." <https://www.gob.mx/salud/articulos/lactancia-materna-durante-los-primeros-6-meses-de-vida?idiom=es>. ¿

incorporados al Registro Estatal de Víctimas y reciban los apoyos previstos en la Ley de Víctimas para garantizar su derecho a la reparación integral.

COMPENSACIÓN

57. La compensación es una medida indemnizatoria y tiene la finalidad de reparar los perjuicios tangibles e intangibles, producidos como consecuencia de la violación a derechos humanos, que son susceptibles de cuantificación material. Ésta debe concederse de forma proporcional a la gravedad del hecho victimizante²⁴ y a las circunstancias de cada caso.

58. El monto de la compensación depende del nexo causal con los hechos del caso *sub examine*²⁵, los daños y violaciones acreditados, y con el sufrimiento subyacente a éstos. De tal suerte, la compensación que repara las violaciones a derechos humanos no debe implicar un enriquecimiento para la víctima o sus sucesores²⁶ sino que se limita a resarcir el menoscabo moral y patrimonial derivado de las violaciones a derechos humanos.

59. En el caso, es pertinente recordar que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al dominio *jus cogens*. Por ello, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias²⁷.

60. La Corte IDH ha establecido que el incumplimiento de dichas obligaciones genera la responsabilidad del Estado, y que ésta es tanto más grave en la medida que ese incumplimiento viola normas perentorias del derecho internacional de derechos humanos²⁸.

61. Por ello, con fundamento en los artículos 63 fracción II y 66 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el pago de una compensación para la C. V2 como consecuencia del daño moral, derivado de las violaciones a sus derechos humanos.

²⁴ SCJN. *Amparo Directo 30/2013*, Sentencia de 26 de febrero de 2014 de la Primera Sala, p. 95 y ss.

²⁵ Corte IDH. *Caso Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay*, Sentencia de 17 de junio de 2005. Serie C No. 125, Párr. 193.

²⁶ Corte IDH. *Caso Trujillo Oroza Vs. Bolivia*, Reparaciones y Costas, Sentencia de 27 de febrero de 2002, Serie C No. 92, Párr. 63.

²⁷ Corte IDH. Opinión Consultiva 18/03, párrafos 102-110.

²⁸ *Ídem*

SATISFACCIÓN

62. Las medidas de satisfacción hacen parte de las dimensiones individual y colectiva de la reparación, que busca resarcir el dolor a través de la reconstrucción de la verdad, la difusión de la memoria histórica y la dignificación de las víctimas, por lo que con base en el artículo 72 de la Ley Estatal de Víctimas, el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz deberá girar las instrucciones correspondientes para que se inicie un procedimiento administrativo a efecto de establecer de manera individualizada, la responsabilidad administrativa de los servidores públicos involucrados en las violaciones a derechos demostradas en este caso.

GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

63. Las garantías de no repetición, son consideradas tanto una de las formas de reparación a las víctimas como uno de los principios generales de responsabilidad internacional de los Estados. Dichas garantías, a diferencia de las demás medidas que comprende una reparación, se encuentran dirigidas a la sociedad con el propósito de que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva a los derechos humanos, las cuales comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora. -

64. La dimensión preventiva surge de la obligación internacional que tienen los Estados de prevenir las violaciones a los derechos humanos y la dimensión reparadora se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a las víctimas por la violación a sus derechos humanos, generando un impacto en acciones de carácter institucional, político, económico y social que beneficien a la sociedad en general.

65. Bajo esta tesitura, con fundamento en el artículo 73 de la Ley Estatal de Víctimas, el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz, deberá capacitar a los servidores públicos involucrados en materia de respeto y garantía de los derechos humanos. Especialmente, deberá enfatizarse la importancia de tutelar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la protección de la maternidad en el ámbito laboral, el derecho a la no discriminación y el interés superior de la niñez.

66. Adicionalmente, el H. Ayuntamiento deberá tomar las medidas necesarias para difundir a todo su personal el contenido del oficio de fecha 02 de agosto de 2018, signado por el Director de Recursos Humanos, relativo a los derechos de las madres trabajadoras, así como informar sobre los derechos que a ellas corresponden de conformidad con la Ley Estatal del Servicio Civil y demás tratados internacionales en materia de derechos humanos, en lo concerniente a los derechos de la mujer desde el ámbito laboral.

67. Así mismo, deberá emplear acciones adecuadas, necesarias e idóneas para garantizar que las mujeres trabajadoras del H. Ayuntamiento accedan sin discriminación alguna, al derecho de lactancia en el ámbito laboral.

68. Por último, es importante resaltar que la presente Recomendación constituye por sí misma una forma de reparación.

Recomendaciones específicas

69. Por lo antes expuesto, y con fundamento en lo establecido por los artículos 4 y 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3, 4 fracciones I, III, 6 fracciones I, II, IX, 7 fracción II, 12, 13, 14, 25, y demás aplicables de la Ley número 483 de la CEDHV; 1, 5, 14, 15, 16, 23, 25, 59, 172, 173, 176 y demás relativos de nuestro Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente::

VIII. RECOMENDACIÓN N° 24/2020

AL PRESIDENTE MUNICIPAL, SÍNDICA UNICA Y REGIDORES DEL H. AYUNTAMIENTO DE MINATITLÁN, VERACRUZ. P R E S E N T E S

PRIMERA. Con fundamento en el artículo 114 fracción VI de la Ley Número 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz, en su calidad de autoridad responsable de la violación a los derechos humanos aquí acreditada, deberán **RECONOCER LA CALIDAD DE VÍCTIMA** de la **C. V2 y de V1**.

SEGUNDA. En atención a lo dispuesto en los artículos 63 y 152 de la Ley Número 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, y con base en el acuerdo de cuantificación que emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz deberá **PAGAR** una compensación a la C. V2 como consecuencia del daño moral, derivado de las violaciones a sus derechos humanos.

TERCERA. Con fundamento en el artículo 72 de la Ley Estatal de Víctimas, el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz deberá iniciar un procedimiento administrativo para determinar la responsabilidad individual de los servidores públicos involucrados en la violación a derechos humanos aquí demostrada

CUARTA. De conformidad con el artículo 73 de la Ley Estatal de Víctimas, el H. Ayuntamiento de Minatitlán, deberá capacitar a los servidores públicos involucrados, en materia de respeto y garantía

de los derechos humanos. Especialmente, deberá enfatizarse la importancia de tutelar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la protección de la maternidad en el ámbito laboral, el derecho a la no discriminación y el interés superior de la niñez.

Adicionalmente, deberán tomar las medidas necesarias para difundir a todo su personal el contenido del oficio de fecha 02 de agosto de 2018, firmado por el Director de Recursos Humanos, relativo a los derechos de las madres trabajadoras, así como informar sobre los derechos que a ellas corresponden de conformidad con la Ley Estatal del Servicio Civil y demás tratados internacionales en materia de derechos humanos, en lo concerniente a los derechos de la mujer desde el ámbito laboral.

Así mismo, deberá emplear acciones legales y administrativas adecuadas, necesarias e idóneas, para garantizar que las mujeres trabajadoras del H. Ayuntamiento que lo requieran, accedan sin discriminación alguna, al derecho de lactancia en el ámbito laboral.

QUINTA. De conformidad con los artículos 4, fracción III de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Veracruz y 181 de su Reglamento Interno, se les hace saber que disponen de un plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES**, contados a partir del día siguiente en que ésta se les notifique, para que manifiesten si la aceptan o no.

- a) En caso de aceptarla, disponen de **QUINCE DÍAS HÁBILES ADICIONALES** para hacer llegar a este Organismo las pruebas que corroboren su cumplimiento.
- b) En caso de que no se reciba respuesta o no sea debidamente cumplida esta Recomendación en los términos planteados y dentro del plazo legalmente señalado, de conformidad con lo que dispone el artículo 102 apartado B) de la CPEUM, deberán fundar, motivar y hacer pública tal negativa.

SEXTA. En este último supuesto, esta Comisión Estatal estará en posibilidades de solicitar su comparecencia ante el H. Congreso del Estado de Veracruz, a efecto de que expliquen el motivo de la misma.

SÉPTIMA. Con fundamento en los artículos 2 y 83 de la Ley Número 259 de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, **REMÍTASE** copia de la presente Recomendación a la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, a efecto de que:

- a) En términos de los artículos 101, 105 fracción V, 114 fracción VI y 115 de la Ley Número 259, se **INCORPORA AL REGISTRO ESTATAL DE VÍCTIMAS** a la C. V2 y a V1,

con la finalidad de que tengan acceso oportuno y efectivo a las medidas de ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia y reparación integral.

- b) En concordancia con lo que establece el artículo 152 de la Ley Número 259, se emita acuerdo mediante el cual establezca la **CUANTIFICACIÓN DE LA COMPENSACIÓN** que el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz deberá **PAGAR** a la víctima en los términos señalados en la presente Recomendación, de conformidad con los criterios de la SCJN²⁹.
- c) De conformidad con el artículo 151 de la Ley Número 259, si el H. Ayuntamiento de Minatitlán, Veracruz, autoridad responsable de la violación a derechos humanos, no pudiese hacer efectiva total o parcialmente la orden de compensación establecida por acuerdo de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, deberá justificar la razón y tomar las medidas suficientes para cobrar su valor, o gestionar lo pertinente a fin de lograr que se concrete la reparación integral de la víctima. En caso contrario, se deberá estar a lo dispuesto en el artículo 25 de la normativa ya citada, relativo a que las medidas de reparación podrán cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación integral del Estado de Veracruz.

OCTAVA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno antes invocado, notifíquese a la víctima un extracto de la presente Recomendación.

NOVENA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, elabórese la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3, fracción XXXIII y 56, fracción III de la Ley Número 875 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

ATENTAMENTE

Dra. Namiko Matsumoto Benítez
Presidenta

²⁹ SCJN. *Amparo Directo 30/2013*, Sentencia de 26 de febrero de 2014 de la Primera Sala, p. 95 y ss.