



COMISION ESTATAL DE
DERECHOS HUMANOS
V E R A C R U Z

Expediente: CEDHV/1VG/DAV/1322/2019

Recomendación 66/ 2024

Caso: Violencia laboral dentro del Ayuntamiento de Xalapa, Veracruz

- **Autoridades Responsables:** Ayuntamiento Xalapa, Veracruz

Víctima: V1

Derechos humanos violados: Derecho a una vida libre de violencia en relación con la integridad personal

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE.....	2
CONFIDENCIALIDAD DE DATOS PERSONALES DE LA PARTE AGRAVIADA	2
I. RELATORÍA DE LOS HECHOS.....	3
SITUACIÓN JURÍDICA.....	12
II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS	12
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	13
V. HECHOS PROBADOS	13
VI. OBSERVACIONES	13
VII. DERECHOS VIOLADOS.....	16
DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL.....	16
VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO.....	24
IX. PRECEDENTES	28
X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS.....	28
RECOMENDACIÓN N° 66/2024	29

PROEMIO Y AUTORIDAD RESPONSABLE

1. En la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, a doce días del mes de julio de dos mil veinticuatro, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente citado al rubro, la Primera Visitaduría General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz (CEDHV) formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita en términos de lo establecido en los artículos 1 y 102 apartado B) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 4 párrafo octavo y 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del 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; y 1, 5, 15, 16 y 177 de su Reglamento Interno, constituye la Recomendación 66/2024, que se dirige a la siguiente autoridad:
2. **AYUNTAMIENTO DE XALAPA, VERACRUZ**; de conformidad con los artículos 17, 18, 34, 35 fracción XVIII y 151 fracción II de la Ley Orgánica del Municipio Libre; y 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

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 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 13 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, y 39 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en la presente Recomendación se menciona la identidad de la víctima por no haber existido oposición de su parte.

DESARROLLO DE LA RECOMENDACIÓN

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

I. RELATORÍA DE LOS HECHOS

5. El ocho de enero del año dos mil veinte se recibió un escrito de queja signado por la V1¹, manifestando hechos que considera violaciones a sus derechos humanos, mismos que atribuye a personal adscrito al Ayuntamiento de Xalapa, Veracruz, manifestando lo siguiente:

“[...] Interpongo formal queja en contra del servidor público Profr. [...], Director de Participación Ciudadana del H. Ayuntamiento de Xalapa, por ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN, así como contra el Lic. [...], Contralor Interno del del H. Ayuntamiento de Xalapa por la omisión y deficiencia del proceso que se inició con el Oficio No. C/RSP/ODI/415/2019, el cual realicé una denuncia con fecha 2 de septiembre de 2019 por ACOSO LABORAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN, en la Contraloría interna del mismo Ayuntamiento.

En noviembre del 2018 el Profr. [...], tomó posesión del cargo como Director de la Dirección de Participación Ciudadana, sin embargo, nuestra actividad como coordinadores y enlaces del proyecto “Promotores Comunitarios” no se vio perjudicada y/o sustituida, siguiendo todo con normalidad.

A finales del mes de Enero del 2019 comenzó a tomar decisiones en cuanto al personal (Promotores comunitarios) en la cual correspondía a darlos de baja sin motivo (despido injustificado), aproximadamente fueron ocho promotores a los que les dio las gracias paulatinamente, con el fundamento que en la Dirección de Recursos Humanos le estaban haciendo la observación que tenía mucho personal en su plantilla laboral.

Cabe mencionar que los compañeros Promotores Comunitarios tenían un horario laboral de medio tiempo y fines de semana libre, con un sueldo de \$[...] quincenales. Sin embargo, desde la toma de posesión del Profr. [...], el horario de los compañeros y del personal de oficina (confianza y Honorarios) es a disposición (tiempo completo incluyendo fines de semana, vacaciones y días festivos) por el mismo salario.

En cuanto a permiso por situaciones familiares y/o personales, en su mayoría no han sido negados, sin embargo, si han sido condicionados.

[...] propuso tener pláticas mensuales sobre “masculinidad” las cuales asisten los hombres de la Dirección de Participación Ciudadana. Se llevan a cabo cada mes en la sala de juntas de la Dirección de Gobierno Abierto en la cual por regla se maneja que todo lo que se diga en dicha junta se debe mantener en secreto, en una de las reuniones [...] abiertamente expresó “en mi casa tengo problemas y vengo al trabajo y me encuentro con más problemas, ya estoy grande y si yo hubiera sabido la responsabilidad que este cargo conlleva y la carga de trabajo que representa yo no la hubiera aceptado por que a mi edad no puedo con esto”.

En el mes de abril del año en curso, el propuso agendar Faenas Comunitarias en los parques y áreas verdes de la ciudad los fines de semana para que el personal se vea obligado a laborar, es importante resaltar que no está especificado en nuestro contrato ni en las atribuciones que menciona la Gaceta oficial en el art. 76.

En el mes de julio solicitó al área de Administración y Adquisiciones herramienta para jardinería y maquinaria para poda, a través de la compañera [...], sin embargo, ejercía presión para que se agilizará el trámite, ya que para él es de vital importancia la tareas de “Faenas Comunitarias” pues asegura que el Presidente está muy contento con dicha labor, también haciendo el comentario en una reunión de la dirección, de que el Presidente le cuestionaba sobre en dónde estaba la herramienta, exponiendo a [...] ante todos que el atraso en la llegada de la herramienta era por su culpa.

El 10 de agosto a la C. [...] Jefa Departamento de Vinculación y Asesoría con Organismos sociales de la Dirección de Participación Ciudadana y los C. [...], [...] y una servidora nos convocó a “Faena Comunitaria” en la Calle Calzada del Tecnológico en la Col. Moctezuma, en un parque lineal que está a un costado del canal de aguas negras, para lo cual llevó maquinaria de jardinería, sin capacitación adecuada y sin el equipo de seguridad necesario, nos puso a realizar el trabajo. Al estarlo realizando nos pudimos percatar que la faena no había sido agendada por vecinos ya que pasaban preguntando que de dónde veníamos y cuando se había convocado a lo que nos pudimos percatar que había sido idea de él.

¹ Fojas 4-17 del Expediente.

El C. [...], Director de Participación Ciudadana, sin previo anuncio y sin presentar fundamento alguno del por qué nos destituye de la tarea, el día 18 de agosto del presente año dio a conocer a manera de evidencia en la sala de juntas con los Directivos de la áreas de la Dirección de Participación Ciudadana, la decisión de tomar el control total de los "Promotores Comunitarios", quienes a partir de ese momento estarían bajo sus órdenes, coordinación y trabajo que veníamos realizando desde el mes de Mayo del año 2018, cabe mencionar que desde que él asumió el cargo de director se le han presentado propuestas para mejorar el trabajo y el desempeño de los promotores comunitarios mismas que él ha aprobado y autorizado para llevarse a cabo. En ese momento indicó que a partir de ese momento la C. [...] pasaba a estar bajo las órdenes de la Subdirectora [...], la C. [...] bajo las órdenes de [...] (sin cargo de estructura) y VI y [...] bajo las órdenes de él.

El día 22 de Agosto del año dos mil diecinueve el C. [...] convocó a una reunión a los compañeros promotores comunitarios, al cuerpo directivo y de oficina de Participación Ciudadana en la cual informa a los asistentes de los cambios que se harían en la dirección y la nueva asignación que tendríamos individualmente, con actividades aisladas y no correspondientes al departamento al cual, de manera formal, estamos adscritos. En esa misma reunión se denigró nuestro trabajo cuando el C. [...] dijo "ustedes no necesitan de policías que los anden vigilando, que vigilen su trabajo porque entre nosotros hay confianza" con lo cual contradice a las indicaciones que a nosotros nos daba como equipo, para tener un control y seguimiento de las actividades de cada uno de ellos, presionándonos para que realizáramos vigilancia del trabajo en campo de los promotores porque él decía "que andaban muy sueltos".

El día 29 de Agosto citó a [...], [...] y [...]; para cuestionar mi actitud con él, en dicha reunión hizo los siguientes comentarios: "Aquí se contratan puras chavas guapas... y el otro día en una reunión de directores una compañera tuvo que callar a un barbaján, de todo lo que me estaba diciendo entonces voy a esa parte de que dicen que me acuesto con [...], que me acuesto con la otra compañera [...], ya no chingan de verdad (...) aquí hay un grupo de compañeras y compañeros que se dedican a eso (crear rumores) esparcir chismes, pero si les hacemos caso yo siento que es nuestra responsabilidad y no solo eso hay quienes todavía esos rumores los cuentan, si a mí me han dicho que ustedes no trabajan que son pendejas, que son huevonas que no van a campo, yo se los dije la otra vez me han dicho esto, o de [...] que no dicen con quien no se ha acostado [...]..." "a la única que movimos fue a [...] (de la coordinación de promotores)..." y ya se los dije por qué me están pidiendo que el departamento de [...] y de [...] funcionen, es lo que me están pidiendo y lo que hice fue eso".

A raíz de estos comentarios nos hemos sentido mal, moral y psicológicamente, ya que estos ataques a nuestras personas han sido repetidos en varias ocasiones y con la presencia de más compañeras.

El día 2 de Septiembre del año dos mil diecinueve recibí una llamada por parte de [...], aproximadamente a las 5:00 pm en la que de forma agresiva y con palabras altisonantes se dirigió a mí con las siguientes palabras: Que poca madre, no se vale que seas así, que no te gusta trabajar conmigo o que, hay compañeros que me están diciendo que no les quieres dar periódico y no se vale, me los mandas a mi viendo como tengo de trabajo en el escritorio y pretendes que yo les dé el periódico? (silencio) bueno si se los puedo dar, nada me cuesta, pero no se vale de verdad, si no quieres trabajar mejor dime. -a lo que le respondí- mira [...] yo sé quién fue a decirte del periódico, fue [...] porque en la mañana fue por periódico y la compañera no se lo quiso llevar por que era del viejo, entonces le dije que como quiera te mandara mensajito de que había venido por el periódico y que en cuanto llegara se les iba a mandar mensaje avisándoles y con respecto mi trabajo no puedes decirme nada porque incluso en la mañana estuve trabajando en el microsítio y tengo todo actualizado hasta el día hoy, precisamente porque no quiero tener problemas contigo, a lo que respondió -ok manita no te preocupes mira disculpa, si ya vi lo del microsítio y todo muy bien, yo sé que por ahí debí haber empezado verdad?, disculpa y ya nos vemos mañana y platicamos, (cabe mencionar que la llamada fue en un tono muy alto a modo de que los compañeros de la oficina se percataron del regaño). Posteriormente después de la llamada le envié un mensaje de whatsapp en el escribí lo siguiente: solo le diré, que no es la forma de llamarme la atención, en ningún momento cometí una falta y menos para que me trate así como ahorita lo hizo, me indigna que sea usted quien hable en ese tono y con esas palabras siendo que es el primero en "fomentar y exhortar el derecho y respeto a las mujeres, en fin seguiré cumpliendo mi trabajo como hasta ahora, buena tarde, a lo que me respondió; lo hablamos con calma mañana. Sin embargo, al siguiente día no se habló, fue hasta el día 4 de septiembre que mandó a traer a la compañera a su oficina, estando en compañía con la subdirectora [...] y su particular [...], en presencia de ellas, dio la noticia de que la darían de baja del grupo de promotores y retomó la plática de la llamada del día lunes.

Actualmente todas las tareas que veníamos realizando como equipo se encuentran detenidas descuidando las actividades de los promotores comunitarios tales como recorridos en las colonias asignadas, reportes en la plataforma

digital, reporte quincenal y mensual de las actividades realizadas de los promotores, asambleas para elección de jefes de manzana, registro de las asambleas de jefes de manzana.

La supuesta nueva forma de trabajo es un plagio de trabajo que ya realizamos como equipo la C[...] Jefa Departamento de Vinculación y Asesoría con Organismos Sociales de la Dirección de Participación Ciudadana y los C. [...], [...] y una servidora desde mayo del 2018, lo están implementando como algo nuevo que busca acercar y generar confianza en los promotores cuando el C. [...] sabe que no funciona ya que se le documentó con las pruebas pertinentes que eso genera en los promotores la oportunidad de dejar de realizar sus tareas haciendo reportes falsos de actividades que no realizan. La actitud de [...] no fue correcta al no presentar las pruebas ni los elementos que fundamenten las acciones que él tomó, por nuestra parte tenemos el registro de cada una de las actividades que hemos venido realizando todas avaladas por él mismo y llevadas a cabo bajo su consentimiento. Hasta el día once de septiembre del año dos mil diecinueve no faltamos a ninguna de las actividades en las cuales se nos solicitó participar, trabajando los 7 días de la semana y realizamos actividades en conjunto con compañeros de las diferentes áreas del ayuntamiento sin recibir malos comentarios del trabajo realizado o de nuestra actitud. A pesar de eso, fuimos sido (sic) víctimas de acoso laboral constante, ya que siempre fue señalada la calidad de nuestro trabajo, cuando nunca incumplimos con las tareas asignadas, sin embargo, recibimos críticas constantes sobre nuestro desempeño, fuimos ignorados y excluidos en el lugar de trabajo, esto ha repercutido moral y psicológicamente en nosotros, ya que no hemos recibido un trato digno por parte del Director.

Quiero hacer mención sobre el trato que tiene con el personal de base del ayuntamiento, él alega que no confía en ellos y les ha dejado de asignar tareas para realizar, los ignora y no ha respetado sus derechos laborales, haciéndolos trabajar a veces en fin de semana y citándolos a capacitaciones cuando se encuentran en periodo vacacional.

También quiero señalar que constantemente realiza comentarios despectivos sobre la formación académica con la que cuentan los compañeros, mencionando que algunos no saben leer.

Por tal motivo, realicé una denuncia con fecha 2 de septiembre de 2019 por ACOSO LABORAL VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN en la Contraloría Interna del mismo Ayuntamiento posterior a la denuncia antes mencionada, el desahogo de pruebas y presentación del testigo, el 1 de Octubre se le notificó al director [...] una orden de restricción hacía mi persona por parte de la contraloría interna del municipio de Xalapa (anexo copia de los procesos antes mencionados), sin embargo el Profr. [...] hizo caso omiso a la indicación que se le había girado, anunciando que ahora estaría bajo su mando y por ende comenzó a tomar represalias hacía mi trabajo y mi persona. El 14 de Octubre del presente año, solicité al Director [...] por medio de oficio el permiso de cambio de turno, sólo por el día de mañana 15 de Octubre ya que mi hija tenía demostración educativa en la Escuela en horario de 8:00 a 10:30 am, al documento anexé copia del recado que envió la escuela como prueba de lo antes solicitado. Sin embargo, cuando le pretendía hacer entrega del oficio, me acerqué y le dije [...] te hago entrega de este oficio ya que necesito pedirte permiso para... y enseguida me interrumpió en un tono de voz alto y rechazando el documento, y respondió ahorita no tengo tiempo tengo una reunión con los compañeros, si quieres ahí déjalo en mí escritorio y luego te veo, por lo tanto, entré a su oficina y le dejé el oficio con el respectivo acuse, sin embargo, no lo firmó ni me lo regresó, no obtuve respuesta a la petición antes mencionada.

Al término de mi jornada laboral, recibo una llamada por parte de la escuela de mi hija (de [...] años) donde me solicitan acudiera por ella ya que se encontraba con temperatura y con algunos malestares, perdurando así durante todo el día, al acudir al médico, éste me solicita hacer una prueba de laboratorio de triple dengue ya que presentaba los síntomas y para poder medicar habría que descartar si tenía dicho virus, por lo que al día siguiente Martes 15 de Octubre desde muy temprano acudí a la clínica Salud-Digna en la Av. Ávila Camacho, de la cuál salí aproximadamente a las 12:30 del día y me entregaron el resultado a las 15:00hrs, el cual fue POSITIVO (anexo resultados clínicos). Por la tarde me presenté a laborar a las 17:00hrs (como mencionaba el oficio previamente entregado) pero [...] no se encontraba en la Dirección de Participación Ciudadana para comentarle acerca de lo sucedido con mi hija, por lo tanto, dadas las circunstancias del día anterior me vi en la necesidad de redactar el oficio de permiso por cambio de turno por unos días para poder atender la enfermedad de mi hija, ya que no tengo apoyo para su cuidado por las mañanas, así también marcando copia del documento al área de Recursos Humanos y a Contraloría interna del H. Ayuntamiento de Xalapa, con el propósito de hacer de su conocimiento y a su vez como respaldo a mi trabajo, ya que el Director no tuvo la apertura de atender mi petición.

Sin embargo, el día miércoles 16 de octubre por la mañana en mi ausencia el Director [...] hizo de conocimiento a varios compañeros de la Dirección, que tenía dos días que no me veía y que no sabía si estaba enferma, me había pasado algo o el por qué estaba faltando. Cabe mencionar que el lunes 14 me presenté a trabajar de manera cotidiana

y fue a partir del martes 15 que me presenté en horario vespertino y como prueba de ello está la libreta de asistencia que se firma en la Dirección (anexo foto de la libreta), además de los compañeros que me vieron durante esos días, pero no le fue suficiente al Director pues en ese momento solicitó al compañero [...] realizar un oficio dirigido al Departamento de Recursos Humanos, desconozco si lo ejecutaron, sin embargo lo menciono porque me preocupa la repercusión que pueda tener dicho documento.

El día Jueves 17 de Octubre por la tarde, al llegar a mi centro de trabajo firmé mi asistencia de forma cotidiana y enseguida me aborda el Director [...] para solicitarme un archivo fotográfico que yo había trabajado en meses anteriores, ya que lo requería para que hicieran uso de él, por lo que me hace entrega de una USB negra con azul de 32GB para proporcionarle dicho archivo. Hago mención de esto por la contradicción del Director ya que hace mención de mi inasistencia laboral en mi ausencia y por la tarde me solicita trabajo de manera personal.

No siendo suficiente, el día Viernes 18 de Octubre por la mañana compañeros de la Dirección hacen de mi conocimiento a manera verbal la existencia del oficio enviado al Departamento de Recursos Humanos en donde se hacía mención de mi ausencia laboral, desconozco el texto que contiene dicho documento, por tal motivo nuevamente siento la necesidad de protegerme mediante este escrito, ya que es una incertidumbre que vivo día a día al estar bajo el estrés y acoso laboral que se vive en la Dirección.

El día jueves 31 de octubre por la noche realicé el cobro de la quincena correspondiente, sin embargo al llegar al cajero me percaté de un descuento de \$[...] en mi nómina habitual de \$[...] lo cual me sorprende ya que en ningún momento he dejado de laborar por ningún motivo, incluso he tenido la disposición de laborar fuera de mi horario, fines de semana y días festivos durante año y medio que tengo prestando mis servicios a esta Dirección, cabe mencionar que durante este tiempo ni siquiera se me han otorgado vacaciones, por tal motivo fue de mayor asombro el descuento que se me presentaba.

El día lunes 4 de Noviembre durante la mañana me acerqué al Director [...] para solicitarle permiso para acudir a Recursos Humanos del Ayuntamiento explicando el motivo por el cual acudía; -[...] quería pedir permiso para subir a Recursos para hacer una aclaración porque esta quincena me llegó un descuento y se me hace raro porque yo no he faltado a laborar, a lo que él me responde: -si ve, tú tienes el derecho de ir a reclamar y hacer tu aclaración. Por lo que acudo a la Dirección de Recursos Humanos y me hacen pasar a Nóminas, en el cual revisan la base de datos y efectivamente existía un descuento de \$[...] por falta injustificada, el chico que me atendió me indica que debo pasar a Control de Personal con el Licenciado [...] a verificar lo de las inasistencias y así fue, acudo a dicho departamento y me dicen que efectivamente el descuento se realizó debido a que el Director [...] envió un oficio con fecha 17 de Octubre en el cual redacta que **NO ME HE PRESENTADO A LABORAR LOS DÍAS 16 Y 17 DE OCTUBRE** del año en curso (anexo foto del oficio que me hicieron llegar compañeros de la dirección, ya que en recursos humanos no me lo mostraron, solo me dijeron que tenían conocimiento de dicho documento), sin embargo fue la semana que relato en el oficio que les hice llegar el día 22 de octubre en donde doy a conocer los hechos ocurridos en esa semana. En Recursos Humanos dejé copia de los oficios entregados donde solicitaba el cambio de horario por unos días, ya que mi hija se encontraba enferma de dengue y al ser una menor de edad de [...] años requería de cuidados maternos, así como el oficio donde relataba los hechos ocurridos durante la semana del 14 al 18 de octubre, además anexé la copia de la libreta de asistencia que se firma en la dirección marcando los días, nombre, hora de entrada, salida y firma, donde compruebo que no falté a laborar ni un solo día. Al regresar a la Dirección de Participación Ciudadana el Director [...] se encontraba en reunión de trabajo con algunos compañeros de la Dirección por lo que no me fue posible hablar con él.

Sin embargo, por la tarde, recibo una llamada por parte de una compañera de la dirección que estuvo presente durante la reunión antes mencionada y me hace de conocimiento que la compañera [...] (personal adscrito a la Subdirección de Atención a la Sociedad Civil dirigida por [...]) me exhibió en la reunión, argumentando que soy una mal educada, que le caigo mal, que soy una grosera, que tengo un mal trato en mi desempeño durante la vía recreativa, llevada a cabo el día 3 de Noviembre, lo cual me parece una falta de respeto, ya que se habla de mi trabajo y de mi persona en mi ausencia y frente al demás personal, siendo que es mentira la acusación, pero dicha persona es apoyada por [...] y [...] en su declaración, cabe mencionar que estas últimas dos no estuvieron presentes durante la actividad por lo tanto su opinión estaba fundada en lo que la compañera "les contó", sin embargo tengo pruebas del mal desempeño del personal que enviaron en mi apoyo para realizar la actividad incluidos la persona que me calumnia, sin embargo el profesor [...] se mantiene al margen, toma nota de los comentarios y pide que por favor no se me comunique lo ocurrido y que se mantenga a discreción, que ya había tomado nota y tomara las medidas pertinentes. No tengo prueba de lo antes mencionado ya que como lo menciono fue la llamada, sin embargo, en la publicación de Facebook de la

participación de la Dirección en la vía recreativa, hay evidencia de comentario de felicitación por la actividad (anexo foto) además de tener la plena confianza de someter mi trabajo a supervisión o investigación, ya que participo en dicha actividad desde hace poco más de un año que dio inicio la Vía Recreativa y nunca se había presentado queja de ningún tipo.

Posteriormente el día martes 5 de Noviembre por la mañana me acerco al Director [...] para comunicarle lo que me habían dicho en Recursos Humanos el día anterior a lo que él se contradice ya que en el oficio el menciona que me ausenté los días 16 y 17 y al comunicarle la situación me argumenta que él solo notificado que había cambiado mi horario (anexo) anexo audio de la conversación donde de viva voz se contradice de lo manifestado en el oficio que envió a Recursos Humanos, cabe mencionar que en su cara mantenía o sonrisa en modo de burla).

Hago mención que al acudir a la Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Xalapa, no obtuve una respuesta favorable, pues solo me dijeron lo del oficio emitido por el Director y aun teniendo las pruebas en mano de que si había laborado esos días y el oficio que me recibieron con el diagnóstico de mi hija, hicieron caso omiso, fue hasta que me acerqué a la Síndica Aurora Castillo Reyes para exponerle la situación de igual forma con pruebas en mano; por lo que ella intervino con el Director de Recursos Humanos y solicitó se me atendiera y le dieran seguimiento a mi caso referente al descuento que me habían aplicado; cito esta parte como prueba de la omisión que las autoridades manifiestan ante las denuncias y pruebas que presentamos los trabajadores de este ayuntamiento.

El día 6 de Noviembre me acerqué a hablar con el Director [...] para exponerle mi situación ya que por parte de mi trabajo en horario vespertino (el Jardín de Niños Jaime Tones Bodet) me notificaron debía asistir el Jueves 7 de Noviembre a una capacitación-taller del programa PASEVIC en horario de 8:00 a 13:00hrs, por lo que le solicité un permiso para ausentarme por la mañana y cubrir mi jornada por la tarde, esto con la finalidad de no afectar mi trabajo, sin embargo el Director me dijo que se lo hiciera por escrito, pero que no solicitara cambio de horario sino un permiso económico (pero tengo entendido eso solo es un derecho para los trabajadores sindicalizados) ya que él no podía hacerme venir fuera de mi horario y que mi horario es por la mañana, a lo que yo le respondí que no tenía ningún problema en cubrir mi jornada por la tarde, sin embargo el me respondió de manera tajante que no, que no requería de mis servicios por la tarde, que no me quería aquí, que lo hiciera por escrito como parte del proceso que hay, que se veía en la necesidad de hacerlo así y que por lo mismo me trataba de esa manera; a lo que le di las gracias me retiré a mi lugar a realizar el oficio de permiso.

Minutos más tarde me acerco a hacerle entrega del oficio requerido en donde solicito el permiso a ausentarme el día 7 de noviembre ya que el Director no tuvo la apertura de la propuesta planteada (anexo copia del oficio). Sin embargo, el Director no me lo recibe, me dice que le haga entrega a la compañera que recibe los oficios en la Dirección, a lo que yo le pregunto que como sabré la respuesta y me dijo: Mira entrégaselo y cuando me lo pasen lo checo y te respondo por escrito. Sin más que decir me retiré de su oficina y hago entrega de dicho oficio a la compañera y me sella de recibido.

El día miércoles 6 de Noviembre el Director [...] convocó a reunión trabajo, por medio de mensaje vía WhatsApp para tratar asuntos sobre el mecanismo de comunicación e información en internet (Micrositio y redes sociales, anexo foto del mensaje). Cabe mencionar que las personas que fueron convocadas no tienen relación laboral en dicha actividad, sin embargo, yo que soy la responsable de ambas actividades no se me convocó. Hago mención de ello ya que hacerlo de esta manera nuevamente queda a exhibición mi trabajo y desempeño, para poder ser criticado sin fundamento.

Desde el mes de Noviembre del año 2018, me hacen participe de esta actividad, siendo una de las funciones que marca la categoría de Auxiliar al Departamento de Vinculación y Asesoría con Organismos Sociales como lo marca el Manual General de Organización (anexo copia del mismo), desde esa fecha me encuentro desempeñando los roles de editora y publicadora de las notas de las redes sociales (Facebook y micrositio), cabe mencionar que la capacitación la recibí hasta el mes de enero del 2019, junto con los compañeros [...] y [...] quienes también formarían parte del grupo de redes, sin embargo los compañeros antes mencionados, nunca tuvieron el interés de dicho trabajo, de esta manera no tuvieron aportes, ni mucho menos actuaron en la actualización de dichas redes. A criterio personal fue que realicé bosquejos del cómo se podría actualizar el micrositio y posteriormente se los mostré a los compañeros del "equipo" ([...] y [...]) a lo que ellos desinteresadamente solo dijeron que sí, que estaba bien, más nunca hubo un momento de discusión o aporte, fue entonces que busqué apoyo de los expertos del tema, entonces fue que con los compañeros [...], [...] y [...] de gobierno electrónico llevamos a cabo dichos cambios y actualizaciones.

En el mes de febrero del 2019 acudo a las reuniones de micrositio en las que el Director [...], convoca a los titulares de la actividad para tratar asuntos de uniformidad en las redes, además de calificar el desempeño y trabajo en las mismas, dándonos breves capacitaciones y propuestas de mejora apegadas al "Manual de identidad", además de

solicitarnos la actualización de los formatos de trámites y servicios (anexo copia de la minuta). A lo que me doy a la tarea de realizar dichos cambios y actualizaciones, nuevamente yo sola porque los compañeros del “equipo” se deslindan de toda responsabilidad del trabajo, argumentando tener otras actividades, cabe mencionar que en ese entonces yo también me encontraba con una carga extrema de trabajo.

Para el mes de marzo nuevamente se convoca a reunión de titulares de Micrositio, sin embargo, esta vez no hacen de mi conocimiento la reunión sino hasta 10 min después de la hora citada, argumentando el compañero [...] que se le había olvidado avisarme. Acudí sin problema y notifiqué con los de Gobierno Electrónico lo que había ocurrido, durante la capacitación nos dan a conocer la nueva función del micrositio en donde aparece una cartelera cultural, dándonos las especificaciones de cómo realizar los carteles publicitarios, además de revisar la calificación que tiene cada micrositio de acuerdo a la consulta y actualización, además se acordó en dicha reunión llevar a cabo “campañas de información” en donde bombardearíamos las redes con la información del área que lo requiera para generar un impacto mayor en la población, para lo que en ese momento también se acordó hacer un grupo de WhatsApp para estar en comunicación y trabajo entre titulares de cada dirección, por la que nuevamente hago conocimiento de dicha información al Director [...] por medio de una minuta (anexo copia de la minuta).

Sin embargo, desde ese momento sentí que mis aportes y opiniones para con el Director no eran tomadas en cuenta, pues entregaba las minutas de la información que se trataba en las capacitaciones y no trascendían, supuse que el trabajo que se realizaba en dichas redes no era de importancia para él. Sin embargo, yo seguí trabajando de manera habitual dichas redes, subiendo información relevante de la Dirección, además de apoyar en la Convocatoria de Financiamiento de Proyectos Sociales de la Subdirección de Atención a la Sociedad Civil, actividad de la cual nunca tuvo conocimiento el Director ya que no se interesaba en las redes y el micrositio, argumentando no conocer del tema. Fue hasta el mes de agosto del mismo año, cuando posterior a los problemas desencadenados por la destitución del proyecto Promotores Comunitarios, que empezó su obsesión por el micrositio, me llamaba para pedirme que cambiara fotos, que lo actualizara, que subiera más notas, que pusiera más fotos porque la gente no lee, solo ve fotos, así como solicitarme que tuviera mayor formalidad en las notas, siempre empezando por nombrar a la dirección y posteriormente a la subdirección, que se hiciera mención de los personajes partícipes de la actividad, etc. Como esta, al menos una vez a la semana me llamaba a traer para solicitarme las mismas cuestiones, revisaba de manera diaria el micrositio y buscaba el mínimo error para tener un pretexto y mandarme a traer, se volvió verdaderamente un acoso y obsesión la actividad, argumentando que el Presidente le decía, le pedía, le revisaba, etc., discurso que utilizaba para generar [...] en mi desempeño.

Esto fue así hasta el mes de octubre, antes de que llegara la orden de restricción por parte de Contraloría, sin embargo, siempre realicé el trabajo lo mejor posible y atendiendo a las indicaciones que me hacía de conocimiento.

Finalmente el día viernes 8 de noviembre la reunión de trabajo que convocó para la revisión del micrositio y redes, a la cual no fui convocada, expuso mi trabajo al someterlo a evaluación por parte de la compañera [...], cabe mencionar que no me opongo a dicha evaluación, ni a críticas constructivas acerca de mi trabajo, pero en cada ocasión es evidente que fue parte del proceso de acoso laboral que ejerce en mi persona, ya que como primer punto debo mencionar que estuvieron presentes las personas del “equipo” que nunca se interesaron en trabajar dicha actividad, además de estar presentes compañeros que no tienen nada que ver con la actividad. En dicha reunión el Director [...] se contradice de las indicaciones que me daba, argumentando la redacción de las notas en donde se menciona a la dirección y la subdirección, que tienen muchas fotos las publicaciones, menciona haber faltas de ortografía, hace énfasis en que no aparecen las atribuciones y el reglamento que se aprobó este año, del que por obvias razones yo no tengo conocimiento, pide cambiar los nombres de las subdirecciones por palabras con más “ritmo”, cuando en las reuniones con el personal de Gobierno Electrónico se trabaja mediante la uniformidad y apegados al manual de identidad, la compañera [...] hace mención de los compañeros “activos” en esa actitud y nombra a todos los que tienen usuario y contraseña pero que no hacen uso de ella ya que no intervienen en el trabajo, otra cuestión fue que la subdirectora [...] hace mención a modo de queja el compartir publicidad de otras direcciones y que opaca el trabajo que se realiza en la Dirección, siendo que fue un acuerdo que se tomó en la reunión de titulares de redes en la reunión que se llevó a cabo en el mes de marzo con el Director [...], sin embargo toman como acuerdo en esta reunión compartir contenido de otras direcciones siempre y cuando las notas tengan relación con la Dirección.

El Director también hace mención de la desinformación que tienen las notas o falta de la misma, sin embargo en mi defensa hago de conocimiento que el Director [...] desde el mes de septiembre omitió mi participación en la reunión de Directivos y demás personal, en donde dan a conocer las actividades de la semana, además de omitir el acceso a la agenda de las actividades de la Dirección, por lo que me veía en la necesidad de cuestionar sobre la actividad que

reportaban en el grupo de WhatsApp, obteniendo la mínima información de la misma, cabe mencionar que a partir de que inició el proceso de denuncia las contestaciones del Director en el grupo comenzaron a ser sarcásticas, por ejemplo cuando cuestionaba acerca de las actividades de faena para redactar las notas en las redes, él respondía: pero recuerda que son voluntarias (anexo foto de capturas). Para finalizar la reunión el Director [...] hace mención de las personas que conformarán el equipo de micrositió y redes, en donde nombra a [...], [...] y les solicita a las subdirectoras elijan a una persona de su equipo para realizar la tarea antes mencionada, a lo que él se compromete a enviar oficio a Gobierno Electrónico para que los den de alta.

Cabe resaltar que además de no haber sido requerida a la reunión, ahora también será destituida de la actividad que marca mi tipo de empleado ante recursos humanos, siendo que es una de las dos actividades que me quedaban por desarrollar en la Dirección, esto como parte del acoso laboral que está ejerciendo sobre mi persona.

El día lunes 17 de Noviembre envié un mensaje al Director [...] para constatar habría actividad el día siguiente ya que el calendario oficial marcaba suspensión (consiente estoy que es para personal de base), sin embargo no hubo respuesta alguna, por lo que el día 18 de Noviembre acudo a la Dirección en horario normal a laborar y me encuentro con que no hay absolutamente nadie (anexo foto del día y captura de pantalla de las mensajes), el guardia de la entrada me comenta que escuchó que no habría labores, por lo que en ese momento le envié un mensaje al Director, ya que esta situación se vuelve cada vez más recurrente e incómoda pues sus desplantes y groserías se intensifican. Más tarde como eso de las 10:00 hrs. el Director llega a la oficina y al verlo, le comento del mensaje enviado a lo que, sin darme la cara con tono de voz alta, me dice que no me contestó porque lo de nosotros debe ser por escrito y que en la semana falté dos días y no les avisé, a lo que yo respondí que efectivamente que todo es por escrito y para que, si a fin de cuentas se lo hago por escrito y me manda a descuento; por lo que él ya no me contestó absolutamente nada y se encerró en su oficina. Cabe resaltar que efectivamente falté dos días a laborar, siendo que es la primera vez en casi dos años que tengo una inasistencia y esto por el hecho de que el Director no me permite cubrir mi horario por la tarde, esta ocasión mis inasistencias tuvieron lugar a respuesta de mi otro trabajo, ya que soy [...] y el día miércoles tuve asamblea sindical y el viernes consejo técnico escolar, por lo que me vi en la necesidad de ausentarme de mi horario, quiero resaltar que soy una persona responsable y comprometida con mi trabajo, por lo que no me ausento sin motivo injustificado.

También es preciso mencionar que hasta el 31 de diciembre del año dos mil diecinueve no tenía actividad alguna, pues el Director [...] cada vez me despoja de actividades que me corresponden, además de hacerme caso omiso a nulo, teniéndome "congelada" en la oficina, otra característica más del acoso laboral que ejerce hacia mi persona.

El día 21 de Noviembre el Director [...] me manda a llamar a "reunión" en compañía de la Subdirectora [...] y la Jefa de departamento [...], para notificarme que me había dado de baja del micrositió (actividad que venía realizando como lo mencioné el inicio de este escrito), al darme la notificación le solicito me diga el porqué de la destitución, a lo que él me dice que como director tiene atribuciones y lo puede hacer, argumentando que a las personas que propuso trabajan horario corrido y tienen la información para realizar las notas, fundamentos que son incoherentes ya que todo el tiempo mostré disposición al trabajo. Cabe resaltar que esta era una de las dos actividades que me quedaban por trabajar, una razón más para acusar al Director por ACOSO LABORAL ya que sin justificación razonable me va quitando actividad laboral (anexo audio de la reunión). En dicho audio el Director hace mención de que estas medidas son debido al escrito que envié que las está tomando a partir de que "le pidieron" que tomara medidas al haber planteado acoso laboral, por lo que él tomó distancia y "generó mecanismos que le permitieran sacar los objetivos del trabajo". Lo que me pude percatar es que el Director no tiene conocimiento del término acoso laboral, ya que lo confunde con acoso sexual y cuando lo invito a leer los artículos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (lo anota en su libreta), posteriormente redunda en su plática (como siempre) pero nunca me da fundamentos claros y precisos de la toma de sus decisiones al destituirme de mis actividades. Al final del audio me da a conocer que me mandó a traer en compañía de las personas antes mencionadas ya que no se siente seguro conmigo, "me tiene miedo, lo intimidó", cosa que me ofende demasiado, ya que nunca en ningún momento le he demostrado ser altanera o agresiva, más nunca me he quedado callada ante la injusticia, sin embargo, él sí me puede intimidar teniendo "a su gente" alrededor que lo respalda en sus decisiones de acoso, además de aceptar que tiene problemas machistas, los cuales "ya está trabajando" y que a veces se le sale lo "energúmeno" aunque trata de controlarse. Por último, me hace mención de mi horario laboral, de mi salario insinuando que es mucho lo que me paga para el horario que tengo, por lo cual me dice que lo veremos el 31 de Diciembre que se termina mi contrato, que "evaluamos" frase que utiliza antes de despedir a un compañero.

El día martes 24 de diciembre, derivado de que semanas anteriores los compañeros de la Dirección habían estado programando sus vacaciones correspondientes al año, me vi en la necesidad de acercarme al [...] ya que era la única persona a la que no había tomado en cuenta para agendar dichos días que por ley me corresponden como trabajador, cabe hacer mención que el año pasado tampoco me otorgó vacaciones, por lo que externé a manera de pregunta si me daría los días como a los demás compañeros, a lo que me responde después de unos minutos de tenerme parada frente a él viendo como contesta un mensaje en su celular, que se les están dando 5 días los que están dando de descanso, sin embargo me hace mención de que los compañeros que habían pedido permisos en el transcurso del año por distintas razones y ellos mismos se descuentan, así que lo mismo sería igual, pero si te pediría que el jueves vinieras hablar con [...] a lo que le respondo que sí y solicito (si se pudiera) los mismos días que [...] (padre de mi hija, [...]), a lo que [...] toma su agenda y me responde que él pidió 30, 31, 2, 3 y 6 porque él tiene derecho a 5 días porque él no ha pedido permisos, pues tu dime qué onda que días quieres y yo los anoto a lo que le respondo que si me diera los días serían los mismos que él para poder estar con ellos [...] y mi hija de [...] años) a lo que me responde pero tú has pedido días y no se te descontó, tómate dos días, según yo tienes 3 días, pero así que tú decide, ya no vamos a...tenemos que renovar contratos el 31, vamos a ver como continuamos o si continuamos, va a haber ajustes, ahora sí que tú decides, dime qué onda, si te tomas los cinco días como [...] como tu valores y lo dejo a tu consideración, así le digo a todos y le respondo que si me atrevo a pedirselos es porque el año pasado no tuve vacaciones, pero si se puede, si no yo vengo el día que me necesites; él me dice no pues entonces tómalos si tú crees que es así tómalos yo te anoto, entonces toma su agenda y me empieza a notar, después de haberle dado las gracias me recuerda que suba a buscar a [...] el jueves a lo que acato la instrucciones y le digo que sí (Anexo audio como evidencia).

Es necesario hacer mención que en un año siete meses que tengo laborando para el H. Ayuntamiento de Xalapa, en la dirección de participación ciudadana, no he recibido ni un solo día de descanso por concepto de vacaciones, esto siendo una violación a mis derechos ante la ley de los trabajadores.

El día jueves 26 de diciembre, cerca del mediodía acudo a la oficina del compañero [...] (ahí mismo dentro de la Dirección de Participación) como me lo indicó el Director [...] el día 24 de diciembre y le pregunto sobre qué actividad iba a realizar con él, a lo que me pide que pase y me siente, llevándome la sorpresa cuando el compañero me dice: no es actividad solo tengo que darte la noticia de que el 31 de diciembre se termina tu contrato y ya no se va a renovar, a lo que le pregunto ¿perdón? (haciendo referencia que no había entendido o escuchado mal) y me responde: sí que ya no se te renovará el contrato cabe señalar que él no tiene un cargo de estructura para darme a conocer dicha noticia, no tiene atribución para ello.

En seguida le digo y ¿Por qué no me lo dijo él? A lo que él me dice, yo solo sigo indicaciones, me levanté de la silla y le dije ok, está bien me voy a ir a derechos humanos y el me responde estas en todo tu derecho (con una sonrisa burlona en el rostro). Al salir de ahí me dirigí a la oficina el Director y le pido hablar con él. Me hace pasar y se asoma para ver qué personas había fuera de la oficina y asegura buscando si yo llevaba el celular en la mano, deja abierta la puerta (por que como me lo ha externado anteriormente "me tiene miedo") y le digo: nada más quiero saber por qué [...] me tuvo que dar la noticia, porque no me lo dijiste tú, a lo que responde porque él es el enlace administrativo es una de las atribuciones que él tiene, cuando se hace un contrato como en el que estás tú, entonces le digo y por qué entonces me anotaste lo de las vacaciones y me dice que por eso me pidió que subiera a ver [...] hoy y le digo exacto si ya sabías lo que iba a pasar, lo que me iba a decir o ya habías tomado tu decisión, para qué entonces vengo a pedir vacaciones y me dices que sí. A lo que él me responde: escúchame, tu contrato vence el 31 de diciembre y es mi deber decirte eso, te lo dije ayer tu contrato vence el 31 de diciembre, tienes como todos 5 días de descanso, prográmate al 31 de diciembre, a lo que yo lo interrumpo y le digo que no, que a mí no me dijo nada y que me tuve que acercar a decirle (lo de las vacaciones) y me responde: es parte de... y le digo todos ya las tenían programadas, me tuve que acercar a decirte y vulgarmente te lo digo siento que me tomas el pelo, porque te estoy diciendo que días, me anotas y todavía me dices que el jueves suba, me hubieras dicho, vete ya por que el 31 ya no se te va a renovar, el me responde: yo te expliqué que habías estado tomando días, nuevamente lo interrumpo y le digo que si los tomé fue porque él me había descontado días que yo si había laborado, él me dice que prefiere no entrar en polémica porque no tiene mayores elementos documentales pero el contrato termina el 31 de diciembre, a lo que le pregunto ¿Cuál es la razón por la que me corres? Y me dice que simplemente se acabó el contrato, no hay contratos, se terminan los contratos y de acuerdo a las reglas yo veo si contrato o no a las personas, en este caso no hay contrataciones ahorita de acuerdo al contrato que firmaste, estoy respetando tu contrato al 31 de diciembre. A lo que le respondo que yo no me estoy negando al trabajo, me lo fuiste quitando poco a poco hasta que lograste tenerme sentada sin hacer nada, el ignorándome contestando un mensaje me deja en pausa con la conversación nuevamente unos minutos, no me responde a lo que le

dije y me dice que si hay contrataciones él me avisa pero que en este momento terminando el contrato no sabía si va haber contratos, a lo que le reitero allá arriba (haciendo referencia al compañero [...]) lo que me dijo fue que no, que ya no me vas a renovar el contrato, el me interrumpe diciendo que tienen otras necesidades en campo en el territorio, a lo que le digo bueno y ¿Por qué no me cambiaste? Y me dice que con el horario que tengo no me... (titubeando, no termina las frases por que no sabe que responderme) y le contesto en la disposición de regresar por las tardes y me contesta mira por el perfil que tienes y por los antecedentes que hay, yo prefiero contratar a otro tipo...con otro perfil más sociales, más de campo, el trabajo que realizabas ya lo están haciendo otras personas, se distribuyó la carga de trabajo, a lo que le contesto se distribuyó o me la quitaste, y él me dice que son sus atribuciones, diciendo que ha tenido mucha paciencia y que ha tenido que tomar decisiones, que cuando él quiera de mi trabajo me habla, que él tiene otras necesidades, que los cargos son de confianza que estamos contratados por tiempo y hora determinados, que tiene que hacer una "revisión interna" de las necesidades y checar quienes continúan y quienes no, que son parte de sus atribuciones, es eso básicamente, que si hay necesidades de personal se discute, pero que en este momento no me requiere, a partir de enero si hubiera necesidad me convoca, yo le digo que ya no voy asistir los tres días faltantes a cuenta de mis vacaciones y me dice que sí, sin embargo al salir de su oficina, entré en una [...] y de [...] la cual fue testigo el Instituto Municipal de las Mujeres ya que en ese momento tenía cita con la psicóloga que está llevando a cabo la valoración, por lo que dicha [...] duró alrededor de una hora frente a ella dentro del consultorio, hasta que yo pudiera mantener [...] (anexo audio de la conversación con [...]).

El día 27 de diciembre por la mañana me acerco al Profr. [...] para notificarle me ausentaría un momento debido a que tenía cita en el Instituto Municipal de las Mujeres a las 10:00 hrs, a lo que él burlescamente me contesta, ha si no te preocupes, tú ya no laboras aquí así que a mí no me pidas permiso, en ese momento lo interrumpo y le digo, te notifico porque ya me asesoré en Derechos Humanos y mi contrato vence hasta el 31 de diciembre y lo voy a cumplir, con permiso, y me retiro.

Ante lo redactado, ese mismo día 27 de diciembre me veo en la necesidad de notificarle los hechos a Contraloría Interna del H. Ayuntamiento de Xalapa debido a que el Director [...] sigue manteniendo la postura [...], no acatando la restricción que emitió la contraloría interna del H. Ayuntamiento de Xalapa, violentando mis derechos humanos y de género, haciendo mención que dichas situaciones han afectado mi salud, [...] (hago de su conocimiento lo de mi salud para que tomen las medidas correspondientes a la brevedad). Sin embargo cuando estaba en espera de que me recibieran el oficio veo pasar al contralor y le solicito me reciba porque me encuentro desesperada ante dicha situación, por lo que minutos más tarde me recibe y al empezar a exponer los hechos, me doy cuenta del desconocimiento y falta de interés por el caso, justificando que al leer la declaración del testigo que llevé, se contradecía mi declaración, a lo que mi acompañante [...] y una servidora explicamos que el testigo no quiso hablar debido al temor de perder su trabajo y así mismo preguntamos al contralor si tiene más validez la declaración de un testimonio a los escritos de hechos que se han venido suscitando posterior a la restricción emitida, pues se le argumenta que la restricción fue notificada con fecha 1 de octubre y sin embargo a la fecha se han presentado 12 sucesos posteriores a los que han hecho caso omiso; sin embargo en su defensa señala que está en espera del dictamen de valoración del Instituto Municipal de las Mujeres, por lo que respondimos que también había una negligencia por parte del Instituto ya que desde que se presentó la denuncia con fecha 2 de septiembre en la que solicitamos apoyo psicológico, no hubo respuesta sino hasta el 18 de diciembre que empezaron a realizar la valoración y eso sucedió debido a que en la desesperación de cómo iban sucediendo los hechos con el Director [...], nos vimos en la necesidad de acercarnos al Instituto a preguntar como caminaba el proceso de la denuncia, sino fuera la fecha en la que no recibiéramos atención, a lo que el contralor responde que lo checará con la directora del Instituto, sin embargo no nos da una respuesta concreta del seguimiento del caso más que esperar a que emitan el resultado de la valoración psicológica y ante mi despido injustificado, no hacer mayor mención (anexo audio).

Por tal motivo recurro a esta instancia para denunciar y me ayuden a darle seguimiento al caso, sin embargo, ante el temor de las represalias que ocasione entregar las evidencias en audios, quiero destacar que la situación que vivíamos mis compañeros denunciantes y yo, nos orillaron a realizar dicha acción para comprobar nuestras denuncias. Por otro lado hago mención de que este servidor público [...] meses anteriores en el mismo año (2019) tiene otra denuncia ante esta instancia por el mismo modus operandi con otra compañera ajena a esta denuncia, que actualmente ya no se encuentra laborando a raíz de la situación similar; también es necesario hacer mención que dicho servidor público se expresa mal de las compañeras madres de familia al hacer comentarios como el decir que no rinden lo mismo por ser madres, ya que de esto fui testigo, en mi caso por mi profesión al no ser Socióloga al ser [...], me decía que yo no

servía ahí ni el trabajo que realizaba, cuando el tiene metidos biólogos, sociólogos, informáticos, antropólogos y hasta un profesor de Educación Física, por lo cual era claro que tenía un problema personal hacia mi persona [...]” [sic].

SITUACIÓN JURÍDICA

II. COMPETENCIA DE LA CEDHV PARA LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS

6. La competencia de esta Comisión se fundamenta en los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II inciso b) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 1, 2, 3 y 4 fracción I de la Ley de la CEDHV; y 14, 15 y 16 del Reglamento Interno de esta Comisión.

7. En consecuencia, este Organismo Autónomo tiene competencia en todo el Estado de Veracruz para conocer y tramitar peticiones o quejas iniciadas por presuntas vulneraciones a los derechos humanos imputadas a autoridades o servidores públicos estatales y/o municipales por los actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran.

8. Así, toda vez que no se actualiza ninguno de los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley de la CEDHV y 20 de su Reglamento Interno, esta Comisión es competente para conocer y pronunciarse respecto de la presente investigación, en los siguientes términos:

8.1. En razón de la **materia** *–ratione materiae–*, por tratarse de actos y/u omisiones de naturaleza formal y materialmente administrativa que podrían configurar violaciones al derecho a una vida libre de violencia en relación con la integridad personal.

8.2. En razón de la **persona** *–ratione personae–*, toda vez que las conductas son atribuibles a personal del Ayuntamiento de Xalapa; es decir, una autoridad de carácter municipal.

8.3. En razón del **lugar** *–ratione loci–*, ya que los hechos ocurrieron en Xalapa, Veracruz, es decir, dentro del territorio del Estado de Veracruz.

8.4. En razón del **tiempo** *–ratione temporis–*, en virtud de que el primer hecho que señala aconteció en agosto del año dos mil diecinueve y solicitó la intervención de este Organismo en diciembre de ese mismo año y enero de dos mil veinte. En decir, la queja se presentó dentro del término previsto por el artículo 121 del Reglamento Interno de esta Comisión.

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 determinar si los hechos señalados constituyen violaciones de derechos humanos. Con base en lo anterior, el punto a dilucidar es:

9.1. Analizar si personal del Ayuntamiento de Xalapa, Veracruz realizó actos de violencia laboral en contra de V1.

IV. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

10. A efecto de documentar y sustentar los planteamientos expuestos por este Organismo, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

10.1. Se recibió la queja de la V1.

10.2. Se solicitaron diversos informes al Ayuntamiento de Xalapa, Veracruz.

10.3. Se acudió al lugar de trabajo de la peticionaria y se recabaron testimonios.

V. HECHOS PROBADOS

11. Del acervo que corre agregado en el expediente que se resuelve, se desprende como probado el siguiente hecho:

- El Ayuntamiento de Xalapa cometió violencia laboral en contra de la V1.

VI. OBSERVACIONES

12. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sostiene que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce un conjunto de derechos fundamentales cuyas fuentes son ésta y los instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es 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 para el individuo².

13. El propósito de los procedimientos no jurisdiccionales de defensa de derechos humanos no es acreditar la responsabilidad individual penal o administrativa de los servidores públicos, como sucede

² Cfr. *Contradicción de tesis 293/2011*, publicada el 25 de abril de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

en un proceso jurisdiccional. La determinación de las responsabilidades individuales en materia penal corresponde al Poder Judicial³; mientras que en materia administrativa es facultad de los Órganos Internos de Control, tal y como lo establece la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

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 y que comprometen la responsabilidad institucional del Estado⁴.

15. En este sentido, el estándar probatorio que rige 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. Es suficiente demostrar que se han verificado acciones u omisiones que hayan permitido la perpetración de esas violaciones o que exista una obligación del Estado que haya sido incumplida⁵.

16. De conformidad con el artículo 102 apartado B, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 67 fracción II de la Constitución Política del Estado de Veracruz; 4 fracción III de la Ley 483 de la Comisión Estatal de Derechos Humanos; y 172 del Reglamento Interno, esta Comisión Estatal de Derechos Humanos tiene competencia para emitir Recomendaciones cuando las autoridades incurran en actos u omisiones *–de naturaleza administrativa–* que violen los derechos humanos reconocidos por el parámetro de control de regularidad constitucional.

17. Estas violaciones ocurren mediante el incumplimiento de las obligaciones de respeto y garantía que la CPEUM y los tratados internacionales en materia de derechos humanos imponen a todas las autoridades del Estado mexicano. Como se detalla en el siguiente apartado, el Ayuntamiento de Xalapa violó el derecho a una vida libre de violencia en relación con la integridad personal de la V1, al ser víctima de violencia laboral, permitiendo la autoridad que estos actos siguieran suscitándose y omitiendo su obligación de investigarlos diligentemente.

18. Consecuentemente, esta Comisión estima pertinente plantear una Recomendación y no una Conciliación. En efecto, de conformidad con el artículo 160 del Reglamento Interno, la emisión de

³ Cfr. SCJN. *Acción de Inconstitucionalidad 155/2007*, Sentencia del Pleno de 7 de febrero de 2012, p. 28.

⁴ *Ibidem*.

⁵ 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.

Conciliaciones es una potestad de este Organismo en los casos que no versen sobre violaciones a los derechos a la vida, la integridad física u otras que se consideren especialmente graves.

19. De tal suerte que el citado artículo no establece un deber de plantear Conciliaciones. Ello limitaría la materia de las Recomendaciones a un número muy reducido de derechos y a supuestos muy específicos.

20. Al contrario, las Recomendaciones son el principal instrumento con el que los organismos públicos defensores de derechos humanos cuentan para cumplir con sus objetivos legales y constitucionales. Las Recomendaciones no están reservadas a los casos en los que se acrediten violaciones especialmente graves; de hecho, ante la acreditación de violaciones a derechos humanos –cualquiera que sea su naturaleza– emitir Recomendaciones es la regla general y emitir Conciliaciones la excepción.

CONSIDERACIONES PREVIAS

21. En virtud de que los hechos señalados por V1 como violatorios de sus derechos humanos sucedieron en el ámbito laboral, resulta necesario especificar los límites de competencia material de esta Comisión de acuerdo con los parámetros establecidos en el artículo 16 del Reglamento Interno de este Organismo.

22. En efecto, el Reglamento Interno en cita establece que esta CEDHV no tiene competencia para conocer de conflictos suscitados entre trabajadores y patrones derivados de relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellos. En tal virtud, es necesario realizar una distinción entre los hechos de naturaleza laboral a los que se refiere el artículo 16 del Reglamento Interno de esta Comisión – consecuencia de relaciones de trabajo en las que se reclaman prestaciones de dicha índole– cuya competencia recae en los tribunales correspondientes y otros que, como en el caso que nos ocupa, pueden constituir violaciones a diversos derechos humanos dentro de un espacio o contexto laboral.

23. Lo anterior resulta indispensable para que los órganos protectores de derechos humanos puedan distinguir de mejor manera entre los casos en los que se deberá asumir su competencia y en los que se encuentra impedida justificadamente.

24. Además, los casos en los que se reclaman actos de violencia contras las mujeres –aún en el ámbito laboral– deben indagarse a la luz de la obligación del Estado de prevenir, sancionar e investigar este tipo de hechos, tal y como lo estipulan los apartados *a)*, *b)* y *d)* del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

25. Así, puede establecerse que en el caso que nos ocupa, la competencia de esta Comisión radicará en analizar si existieron actos de violencia laboral, y no en analizar la procedencia –legalidad o ilegalidad– de prestaciones laborales, cuestiones de corresponden a la jurisdicción del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz.

26. En tal virtud, en el presente asunto, esta Comisión no cuenta con facultades para analizar la reclamación de prestaciones laborales de V1 respecto de cambios de horarios, solicitudes de permisos y descuentos por inasistencias, así como causas de terminación de la relación de trabajo.

27. Expuesto lo anterior, se desarrollan los derechos humanos que se consideran vulnerados, así como el contexto en el que se desarrollaron tales violaciones y las obligaciones concretas para reparar el daño.

VII. DERECHOS VIOLADOS

DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL

28. El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia es un principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Éste se encuentra establecido en diversos ordenamientos jurídicos internacionales⁶ relativos a la erradicación de la violencia y discriminación; se basa en la igualdad, la no discriminación, la vida y la integridad personal⁷.

29. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención *Belém Do Pará*) señala que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daños o sufrimientos físicos, sexuales o psicológicos a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 1). Se especifica además que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, que los Estados deberán adoptar medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

30. Sobre esto, el artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave establece los diferentes tipos de violencia y el similar 8 señala las modalidades en que éstas se pueden presentar. Uno de estos tipos es en razón de sexo, lo cual se configura con acciones u omisiones que causen a las mujeres un sufrimiento psicológico, físico,

⁶ Se hace referencia a estos puntualmente en el desarrollo de la presente Recomendación.

⁷ Cfr. Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe, 2019: Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 14 de noviembre de 2019 / Comisión Interamericana de Derechos Humanos, párr. 1, <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>.

patrimonial, económico, sexual o, incluso, la muerte. Lo anterior se traduce en amenazas, agravios, lesiones y daños que pueden asociarse con subordinación (modalidades).

31. En el ámbito laboral, cuando una persona jerárquicamente superior –o cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las víctimas– realiza actos u omisiones ejerciendo abuso de poder, se genera una amenaza por parte de éste hacia su subordinado, acarreando consecuencias negativas en su trabajo.

32. En efecto, la legislación local de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la *violencia laboral* en su artículo 8 fracción III inciso a) como todo acto u 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, especificando que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

33. Aunado a lo anterior, el marco normativo de referencia precisa que ésta será *institucional* cuando dichos actos u omisiones sean realizados por servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres (artículo 8 fracción V).

34. De igual forma, el artículo 20 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) especifica que, para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, *atender, investigar, sancionar* y reparar el daño que se les inflige.

35. Ahora bien, en el presente caso, V1 manifestó haber laborado en la Dirección de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Xalapa desde el mes de agosto del año dos mil dieciocho, y precisó que, a partir del mes de diciembre de dicha anualidad, el nuevo titular⁸ del área comenzó a realizar actos de acoso laboral en su contra.

36. V1 señaló que el nuevo superior jerárquico realizaba constantemente comentarios como: “*aquí se contratan puras chavas guapas*” o “*a mí me han dicho que ustedes no trabajan que son pendejas, que*

⁸ Si bien V1 afirmó que el cambio de titular se realizó en el mes de noviembre del año dos mil dieciocho, de las constancias remitidas por la autoridad (Evidencia 11.21.1.) es posible establecer que fue en diciembre del año en comento.

son *huevonas*” y hacía referencia a temas personales de quienes ahí laboraban, lo que la hacía sentir sumamente incómoda⁹.

37. V1 narró además que, de manera cotidiana, se desdeñaba la calidad de su trabajo y se hacían comentarios despectivos sobre la formación académica de sus compañeras y compañeros; incluso, en una ocasión mediante una llamada telefónica, el titular del área comenzó a demeritar su desempeño laboral en un tono de voz alto y con palabras altisonantes.

38. El cúmulo de estos hechos hizo que el dos de septiembre del año dos mil diecinueve, la víctima externara lo ocurrido ante la Dirección Jurídica¹⁰, asegurando que el Director de Participación Ciudadana cometía actos de acoso y violencia laboral, lo que a su vez se hizo saber a la Contraloría Interna de ese Ayuntamiento, radicándose el expediente [...]. En éste, la Contraloría emitió una orden de restricción para evitar que el citado funcionario público se acercara a V1, notificándosela el primero de octubre siguiente.

39. Sin embargo, la víctima señaló que dicha orden no fue acatada por su superior y que, incluso, éste comenzó a tomar represalias en su contra, disminuyendo paulatinamente las actividades que tenía asignadas bajo el argumento de que *debía tomar distancia* (de ella) y *generar mecanismos que le permitieran cumplir los objetivos del trabajo*.

40. V1 afirmó que el catorce de octubre del año dos mil diecinueve, se acercó al citado Director de Participación Ciudadana con el fin de entregarle un documento en el que solicitaba un permiso para ausentarse de sus labores; su superior le respondió que *no tenía tiempo para recibírselo y que lo dejara en su escritorio*. Sin embargo, nunca tuvo respuesta.

41. En tal virtud, en la última quincena del mes de octubre de dos mil diecinueve, V1 vio reflejado un descuento por inasistencias en su sueldo, por lo que cuestionó a su entonces titular, quien la instó a acudir y *reclamar* a la Dirección de Recursos Humanos. Ahí, V1 fue informada que la disminución en su nómina obedeció a que su superior notificó que no asistió a laborar los días dieciséis y diecisiete del citado mes y año¹¹, no obstante la víctima había cubierto sus horas de trabajo por la tarde.

42. V1 manifestó además que no se le convocaba a reuniones de trabajo en las que se abordaban temas relacionados con sus actividades y, en las ocasiones que sí era citada, se le notificaba minutos antes, con

⁹ Si bien en el Informe Psicológico y Dictamen Psicológico del Instituto Municipal de las Mujeres (Evidencias 11.22.3. y 11.24.) V1 afirmó que su superior realizaba expresiones de índole sexual, según su narrativa en el escrito de queja, éstas no fueron dirigidas hacia ella.

¹⁰ Evidencia 11.1.

¹¹ Evidencia 11.21.2.

el fin de que no acudiera y tuviera repercusiones en sus labores. En el mismo sentido, la víctima hizo mención de que no se le informaba sobre los días inhábiles del Ayuntamiento y la hacían acudir a su lugar de trabajo, percatándose al momento de su llegada de que nadie más se había presentado.

43. La víctima asevera que todo lo anterior ocasionó consecuencias en su salud, tanto física como psicológica, presentando [...]. Incluso, fue diagnosticada con [...] ¹².

44. V1 aseguró que cuando solicitó disfrutar los días de su periodo vacacional le fue informado que posiblemente su contrato laboral no sería renovado, por lo que se daría por terminada su relación de trabajo al finalizar la vigencia de éste, el treinta y uno de diciembre de dos mil diecinueve, derivado, supuestamente, de *ajustes internos*.

45. Por su parte, el entonces Director de Atención Ciudadana del Ayuntamiento de Xalapa, Veracruz aseguró que el trato con V1 fue siempre cordial y respetuoso; no obstante, hizo mención de que, contrario a lo que la víctima manifestó, fue ella quien en una reunión celebrada el cuatro de septiembre del año dos mil diecinueve comenzó a alzarle la voz.

46. Sobre las reuniones de trabajo a las que V1 no asistió por, según su dicho, no haber sido requerida su presencia, el citado Director mencionó que, en efecto, no había sido citada, precisando que ello fue debido a que en los temas tratados en las mismas, V1 no tenía injerencia.

47. De la misma manera, indicó que durante algunos días del mes de octubre del año dos mil diecinueve, V1 dejó de presentarse a laborar como normalmente lo hacía; motivo por el cual dio aviso de sus inasistencias al área de Recursos Humanos, sin pronunciarse respecto de la solicitud de permisos descrita por la víctima.

48. Al respecto, un trabajador ¹³ adscrito a la Dirección de Participación Ciudadana ¹⁴ hizo saber a este Organismo que no fue posible renovar el contrato de V1, y que, en tal virtud, se dio por terminada su relación laboral, asegurando que ello no se traduciría en algún tipo de acoso y/u hostigamiento.

49. Es de relevancia señalar que la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Xalapa ¹⁵ informó a esta Comisión que el cuatro de febrero del año dos mil veinte (aproximadamente un mes después de la terminación de la relación laboral con V1), el Director de Participación Ciudadana solicitó

¹² Evidencia 11.22., 11.22.1. y 11.22.3.

¹³ Evidencia 11.19

¹⁴ De acuerdo al informe rendido por la Directora de Asuntos Jurídico del Ayuntamiento de Xalapa (Evidencia 11.17.) dicha persona ostenta el cargo de Técnico "A" adscrito a la Dirección de Participación Ciudadana, no obstante, se desconocen si entre las atribuciones de dicho servidor público se encuentra notificar la terminación de la relación laboral u otros temas afines.

¹⁵ Evidencia 11.21.

que fuera dada de alta como trabajadora, aunque la víctima aseguró que no se le notificó tal hecho formalmente¹⁶.

50. Personal de esta CEDHV recabó el testimonio de personas que laboraban en la Dirección de Participación Ciudadana¹⁷ al momento de los hechos. Uno de los entrevistados aseguró que el ambiente laboral en dicha área era hostil y que *si no le caían bien* [al titular del área en comentario] *eran rezagados y no les daba materiales* para desempeñar sus actividades, lo que concuerda con el relato de V1. Otra persona afirmó que el citado Director constantemente se dirigía de mala manera hacia los trabajadores, en especial hacia las mujeres.

51. Otro de los entrevistados atestiguó cómo el Director de Participación Ciudadana *congeló* a una compañera del área [es decir, le quitó todas las actividades que realizaba] y otra persona aseguró que constantemente llamaba con sobrenombres a las y los trabajadores, denostándolos.

52. Al respecto, la SCJN ha señalado que la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a un trabajador reúne los extremos que componen la violencia laboral¹⁸, pues excluye a la víctima de la organización, la invisibiliza y pretende reducir su valor o utilidad, ocasionando afectaciones emocionales e intelectuales en ésta.

53. En efecto, el Instituto Municipal de las Mujeres estableció que las aflicciones que presentó la víctima¹⁹ se encontraban ligadas a los actos suscitados dentro de su lugar de trabajo. Es decir, de acuerdo con el *Violentómetro* practicado a V1, ésta ha sido víctima de violencia de tipo psicológica dentro de la modalidad laboral²⁰.

54. En tal virtud, es posible concluir que personal de ese Ayuntamiento que tenía un vínculo laboral con la víctima cometió actos en abuso de su poder que dañaron su autoestima e integridad, e impidieron su desarrollo laboral, lo que representa una violación al derecho a un acceso a una vida libre de violencia y la integridad personal de la V1.

¹⁶ Evidencia 11.23.

¹⁷ Evidencias 11.27. y 11.28.

¹⁸ SCJN. **ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.** Tesis aislada constitucional. Décima época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958.

¹⁹ [...]

²⁰ Evidencia 11.22.3.

55. Ahora bien, la Contraloría Interna del Ayuntamiento de Xalapa indicó haber conocido de los hechos a través de un oficio girado por la Dirección Jurídica en fecha diecinueve de septiembre del año dos mil diecinueve²¹; por lo que el día veinticuatro siguiente se radicó el Expediente número [...].

56. En septiembre de dos mil diecinueve, V1 solicitó a la Contraloría Interna que le fuera aplicada la *medida de protección* establecida dentro del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ayuntamiento de Xalapa²². Sin embargo, el ordenamiento en cita especifica que dicha medida debe otorgarla la autoridad competente inmediatamente después de conocer los hechos²³; es decir, desde el diecinueve de septiembre del año dos mil diecinueve, y no esperar a que ésta fuera solicitada por la víctima.

57. La Contraloría requirió la colaboración del Instituto Municipal de las Mujeres para realizar una valoración psicológica a V1; solicitó información a diversas áreas administrativas del Ayuntamiento; recibió el informe por parte del servidor público señalado como responsable y, a petición de él, el Sistema DIF Municipal de Xalapa lo valoró psicológicamente²⁴.

58. Aunado a lo anterior, ese Órgano Interno de Control señaló que, de acuerdo con la normatividad vigente al momento de los hechos²⁵, implementó medidas de restricción consistentes en apercibimiento al *probable responsable para que se abstenga de molestar o acercarse a la víctima*²⁶; no obstante, no remitió la documentación que sustentara que, en efecto, dicha medida se cumpliera y resultara eficaz. Contrario a ello, V1 aseguró que al estar adscrita a la Dirección de Participación Ciudadana debía mantener comunicación con el citado servidor público, quien, además, tuvo represalias en su contra.

59. Lo anterior deja en evidencia que las medidas dictadas por la Contraloría del Ayuntamiento de Xalapa no fueron eficaces, pues la convivencia entre las partes se mantuvo, obligando a la víctima a seguir desarrollando sus actividades junto al servidor que señaló como su agresor y donde él fungía como su superior jerárquico.

²¹ Evidencia 11.20.

²² Disponible en: <https://xalapa.gob.mx/wp-content/uploads/sites/40/2022/04/Protocolo-para-la-Prevencion-y-Atencion-de-la-Violencia-contra-las-Mujeres-en-el-Municipio-de-Xalapa.pdf>

²³ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Ayuntamiento de Xalapa. Apartado Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. “Entre otros aspectos a destacar de esta ley es que considera en relación a la violencia feminicida, el establecimiento de la Alerta de Género. **Además de las órdenes de protección, las cuales pueden ser precautorias o cautelares, las que deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres.** Ambos mecanismos son para proteger la vida de las mujeres”

²⁴ Evidencia 11.26.1.

²⁵ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ayuntamiento de Xalapa, artículo 12 fracción II.

²⁶ Evidencia 11.26.

60. Es de relevancia señalar que la *debida diligencia* como eje rector para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia (art. 4, fracc. VII, LGAMVLV) constriñe a las autoridades a cumplir sus obligaciones de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora (art. 5, fracc. XVI, LGAMVLV).

61. Resulta preocupante para este Organismo no sólo el incumplimiento por parte del Ayuntamiento de Xalapa en sus obligaciones para atender e investigar²⁷ los hechos narrados por la víctima, sino también la omisión de brindarle atención de forma diligente en un lapso razonable, puesto que la víctima expuso situaciones que consideró afectaban su integridad y le provocaban temor en su centro de trabajo²⁸.

62. En tales circunstancias, es posible establecer que el Ayuntamiento de Xalapa tuvo conocimiento de los hechos que afectaban a la víctima y fue omisa en atenderlos y/o investigarlos con debida diligencia, de forma oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva; fue hasta la terminación de la relación laboral cuando ella dejó de convivir con quien manifestó la agredía. Esto constituye violencia institucional por parte de la citada Entidad Municipal, pues se obstaculizó, retrasó e impidió el goce y ejercicio del derecho humano de V1 a vivir una vida libre de violencia de acuerdo con la Ley General de la materia.

63. En efecto, la Corte IDH ha resuelto que la ineficacia de una investigación sobre violaciones a derechos humanos propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje, según el cual, la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada, lo que favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad de las mujeres, así como una persistente desconfianza de éstas en el sistema de administración de justicia²⁹. En tales circunstancias, el seguir laborando en la misma área que el Director de Participación Ciudadana y la omisión por parte del Ayuntamiento de Xalapa generó temor a V1, lo que representa, además, una violación a su integridad.

²⁷ *Supra* párrafo 35.

²⁸ Párrafo 6 y Evidencias 11.1., 11.6. y 11.22.

²⁹ Corte IDH. *Caso Veliz Franco y otros Vs. Guatemala*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014, párr. 208.

Alcances del derecho a la integridad personal

64. El artículo 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) señala que toda persona tiene derecho a que se le respete su integridad física, *psicológica* y *moral*. Esto significa que el Estado tiene el deber de preservar y proteger la integridad de las personas y la conservación de todas sus habilidades motrices, emocionales e intelectuales.

65. En el ámbito *psicológico*, la integridad personal debe entenderse como la salvaguarda de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales. En ese tenor, los sufrimientos y aflicciones de las víctimas de violaciones a los derechos humanos constituyen daño moral³⁰.

66. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la integridad personal y la obligación estatal de que las personas sean tratadas con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano implica la prevención razonable de situaciones que podrían resultar lesivas de los derechos protegidos. Esto implica que el Estado se abstenga de producir, a través de sus agentes, lesiones a la integridad (física y/o *psicológica*) de las personas y que adopte medidas para prevenir, evitar o inhibir que terceros particulares produzcan esas lesiones³¹. De tal suerte, cualquier afectación imputable al Estado –directa o indirectamente– que viole el cúmulo de atributos protegidos por este derecho, constituye una violación al derecho a la integridad personal.

67. De igual forma, la Corte IDH ha reconocido que la infracción del derecho a la integridad *psíquica* de las personas tiene diversas connotaciones de grado, y abarca secuelas que varían de intensidad según factores endógenos y exógenos que deberán ser demostrados en cada situación concreta. Además, ha sostenido que la mera *amenaza* de que ocurra una conducta prohibida por el artículo 5 de la CADH, cuando sea suficientemente real e inminente, puede en sí misma estar en conflicto con el derecho a la integridad personal

68. Como quedó expuesto anteriormente, V1 manifestó sufrir acoso laboral por parte de su superior jerárquico, quien constantemente denostaba su trabajo y realizaba manifestaciones que la hacían sentir incómoda, además de ser excluida de las labores propias de su área hasta despojarla de toda actividad, por lo que decidió denunciar tales actos ante la Dirección Jurídica, quien a su vez los hizo del conocimiento de la Contraloría Interna del Ayuntamiento de Xalapa. El cúmulo de estos actos afectó su salud emocional³².

³⁰ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.

³¹ Cfr. Corte IDH, caso Baldeón García vs Perú, sentencia de 6 de abril de 2006, párrafo 118.

³² Párrafo 6. Evidencias 11.1., 11.22., 11.22.3. y 11.24.

69. Las afectaciones emocionales de V1 se incrementaron ante el incumplimiento del Ayuntamiento de Xalapa de sus obligaciones de atender e investigar diligentemente la situación expuesta por la víctima, aunado a la convivencia diaria con quien señaló como su agresor, lo que le generó [...]; es decir, no se le brindó una adecuada atención, lo que ocasionó un daño mayor.

70. Al respecto, la víctima precisó que derivado de los hechos su [...] se acrecentaron, pues tenía [...] de seguir laborando en el mismo espacio en donde se desempeñaba el Director de Participación Ciudadana.

71. En efecto, el Instituto Municipal de las Mujeres estableció diversas aflicciones a la víctima, como: [...], además de [...] ³³, los cuales están relacionados con los actos de acoso que manifestó V1.

72. Así pues, puede establecerse objetiva y razonadamente que V1 se encontraba padeciendo [...] (daño moral) ³⁴ emocionales por los hechos que hizo del conocimiento de sus superiores, como [...] entre otros, los cuales fueron documentados por especialistas en la salud ³⁵, y que el Ayuntamiento de Xalapa fue omiso en atender y/o emitir medidas cautelares eficaces hacia la víctima; cesando las agresiones y este tipo de sentimientos hasta la fecha en que la Entidad municipal dio término a la relación laboral.

En conclusión, el cúmulo de estos hechos configura una violación al derecho a una vida libre de violencia de la V1 de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, lo que además ocasionó un daño a su integridad.

VIII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

73. A toda violación de derechos humanos le sigue, necesariamente, el deber de reparar. Éste ha sido el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el inicio de sus funciones contenciosas, y prevalece hasta el día de hoy en su jurisprudencia más reciente. El orden jurídico mexicano ha hecho suya esta norma del derecho internacional. En efecto, el tercer párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que: *“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”*.

³³ Evidencia 11.22.3.

³⁴ Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave artículo 63 fracción II.

³⁵ Evidencias 11.22.1., 11.22.3. y 11.24.

74. Consecuentemente, el Estado –visto como un ente que reúne los tres órdenes de gobierno, a los poderes tradicionales y a los organismos autónomos– debe reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley. Esto significa que son las leyes las que determinan el alcance del deber del Estado –y de sus órganos– de reparar las violaciones a los derechos humanos. Cualquier otra consideración al momento de reparar las violaciones a derechos humanos acreditadas configura una desviación de este deber constitucional.

75. En ese sentido, los artículos 24 y 26 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave 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 de derechos humanos. En tal virtud, el artículo 25 de la Ley en cita contempla las siguientes medidas de reparación: restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición.

76. En razón de lo anterior, con fundamento en los artículos 101, 103, 105 fracción II, 114 fracción IV, 115 y 126 fracción VIII de la misma Ley, este Organismo reconoce el carácter de víctima a la V1. Por ello, deberá ser inscrita en el Registro Estatal de Víctimas para que tenga acceso a los beneficios que le otorga la Ley en cita y se garantice su derecho a la reparación integral en los siguientes términos:

Rehabilitación

77. Las medidas de rehabilitación consisten en otorgar atención médica y psicológica, asesoramiento jurídico y servicios sociales en beneficio de las víctimas, y buscan reparar lo que concierne a las afectaciones físicas y psíquicas, de acuerdo con la fracción I del artículo 61 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. En ese sentido, el Ayuntamiento de Xalapa deberá gestionar, de ser necesario, la atención psicológica y médica en favor de la víctima para el tratamiento de las afectaciones señaladas con motivo de la violación a sus derechos humanos acreditada en la presente Recomendación.

Compensación

78. La compensación es una medida indemnizatoria y tiene la finalidad de reparar los perjuicios materialmente cuantificables. En el Estado de Veracruz, el artículo 63 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave dispone cuáles son los conceptos susceptibles de compensación, a saber:

- “[...] I. La reparación del daño sufrido en la integridad física de la víctima;
II. La reparación del daño moral sufrido por la víctima o las personas con derecho a la reparación integral, entendiéndose por éste, aquellos efectos nocivos de los hechos del caso que no tienen carácter económico o patrimonial y no pueden ser tasados en términos monetarios. El daño moral comprende tanto los sufrimientos y las aflicciones*

causados a las víctimas directas e indirectas, como el menoscabo de valores muy significativos para las personas y toda perturbación que no sea susceptible de medición pecuniaria;

III. El resarcimiento de los perjuicios ocasionados o lucro cesante, incluyendo el pago de los salarios o percepciones correspondientes, cuando por lesiones se cause incapacidad para trabajar en oficio, arte o profesión;

IV. La pérdida de oportunidades, en particular las de educación y prestaciones sociales;

V. Los daños patrimoniales generados como consecuencia de delitos o violaciones a derechos humanos;

VI. El pago de los gastos y costas judiciales del Asesor Jurídico cuando éste sea privado;

VII. El pago de los tratamientos médicos o terapéuticos que, como consecuencia del delito o de la violación a los derechos humanos, sean necesarios para la recuperación de la salud psíquica y física de la víctima; y ----

VIII. Los gastos comprobables de transporte, alojamiento, comunicación o alimentación que le ocasione trasladarse al lugar del juicio o para asistir a su tratamiento, si la víctima reside en municipio o delegación distintos al del enjuiciamiento o donde recibe la atención [...] [sic]”

79. En ese sentido, el artículo 25 fracción III de la misma Ley dispone que: *“La compensación 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. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito de la violación de derechos humanos [...]”*.

80. La fracción III del artículo 25 de la citada Ley de Víctimas señala el alcance legal del deber de compensar, mientras que el artículo 63 dispone las modalidades en las que debe cumplirse con ese deber. En este punto, resalta que la Ley dispone calificativos que debe cumplir la compensación para ser considerada legal, a saber: *apropiada y proporcional a la gravedad de la violación a derechos humanos; y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso.*

81. Así, debe existir una relación de causalidad entre los hechos victimizantes y el monto de la compensación. Para ello, este mismo precepto dispone cuáles son los elementos a considerar: *todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación de derechos humanos.*

82. En ausencia de estos elementos, la reparación no reviste los requerimientos de la citada Ley y –en consecuencia– es ilegal. Por ello, en todos los casos debe cumplirse con este estándar normativo, al margen de cualquier otra consideración.

83. En razón de lo anterior, con fundamento en el artículo 63 fracciones I y II de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Ayuntamiento de Xalapa debe pagar una compensación a VI con motivo del daño sufrido y generado como consecuencia de la violación a sus derechos humanos.

84. Lo anterior se cumplirá con base en el acuerdo de cuantificación de la compensación que al respecto emita la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, de conformidad con el artículo 152 de la Ley en cita. Asimismo, conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y

151 de la misma Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectivo el pago total de la compensación, éste deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

Satisfacción

85. Esta Comisión advierte que los hechos violatorios de derechos humanos acreditados en la presente Recomendación deben ser investigados para determinar en sede administrativa interna el alcance de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos del Ayuntamiento de Xalapa involucrados en el caso.

86. Sin embargo, no pasa desapercibido para este Organismo que los artículos 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley General) y 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave homóloga Estatal (Ley Estatal) disponen que la facultad para imponer sanciones por la comisión de faltas administrativas *no graves* tiene una prescripción de tres años, contados a partir del día siguiente en que se hubieren cometido las infracciones, lo que deberá ser objeto de análisis por el Órgano Interno de Control de la autoridad recomendada.

87. No obstante lo anterior, el artículo 91 de la citada Ley General señala que la investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas podrá iniciar *de oficio*, por denuncia o derivado de las auditorías practicadas por parte de autoridades competentes, en su caso, de auditores externos. Al respecto, es importante señalar que el Ayuntamiento de Xalapa tuvo conocimiento de los hechos desde el año dos mil diecinueve, ante la interposición de la denuncia de la V1. En tal virtud, de conformidad con el artículo 72 fracción V de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el Órgano Interno de Control de esa Entidad municipal deberá resolver por cuanto a la procedencia de su facultad sancionadora, así como por aquellas faltas que se deriven por la omisión del inicio de una investigación desde el momento que tuvo conocimiento de los hechos. En caso de que ya exista un procedimiento substanciado por los mismos hechos, éste deberá concluirse en un plazo razonable y resolver lo que en derecho corresponda.

88. Al ser las medidas de reparación enunciativas y no limitativas, de conformidad con el artículo 72 de la citada Ley, el Ayuntamiento de Xalapa deberá ofrecer a V 1 una disculpa *privada* (en razón de que los hechos se suscitaron en el ámbito laboral entre las partes involucradas), y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral. A través de este acto, se buscará restablecer el honor y la dignidad de la víctima.

Garantías de no repetición

89. 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 para eliminar y superar las causas estructurales de la violación masiva a los derechos humanos, y comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

90. La dimensión preventiva surge de la obligación internacional que tienen los Estados de prevenir las violaciones a los derechos humanos, mientras que la dimensión reparadora se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infligidos a las víctimas de violación a sus derechos humanos, teniendo eco en acciones de carácter institucional, político, económico y social que beneficien a la sociedad en general.

91. Bajo esta tesis, con fundamento en los artículos 73 y 74 fracción IV de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz, la autoridad deberá capacitar a los servidores públicos que resulten involucrados en la presente Recomendación, en materia del derecho humano a una vida libre de violencia en relación con la integridad personal.

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

IX. PRECEDENTES

93. Esta Comisión se ha pronunciado reiteradamente sobre la relevancia de garantizar adecuadamente el derecho a una vida libre de violencia en relación con la integridad personal. En particular, resultan de especial importancia las Recomendaciones 55/2021, 61/2021, 90/2021, 14/2022 y 43/2022.

X. RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

94. Por lo antes expuesto, y con fundamento en lo establecido por los artículos 4 y 67 fracción II incisos b) y c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; 4 fracción III, 6 fracción IX y demás aplicables de la Ley Número 483 de la CEDHV; 5, 19, 172, 173, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182 y demás relativos del Reglamento Interno, se estima procedente hacer de manera atenta y respetuosa, la siguiente:

RECOMENDACIÓN N° 66/2024

AYUNTAMIENTO DE XALAPA

PRESENTE

PRIMERA. Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 126 fracción VIII de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, deberá girar sus instrucciones a quien corresponda, para que se cumpla con lo siguiente:

- a) **Reconocer la calidad de víctima** a la **V1**, y realizar los trámites y gestiones necesarias de forma coordinada ante la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención. Ello, con fundamento en los artículos 26, 37, 38, 41, 43, 44, 45, 114 fracción IV y 115 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- b) Gestionar de ser necesario **atención psicológica** y médica, así como servicios jurídicos y sociales en favor de la V1.
- c) Iniciar **un procedimiento administrativo** para determinar la responsabilidad individual de todos y cada uno de los servidores públicos involucrados en la violación a derechos humanos aquí demostrada. Para lo anterior, deberá tomarse en cuenta lo establecido en los artículos 39 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz y 74 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Deberán informar a esta Comisión Estatal sobre el trámite y resolución dentro de dichos procedimientos, para acordar lo procedente.
- d) **Ofrecer a V1 una disculpa privada** (en razón de que los hechos se suscitaron al interior de su trabajo), y al mismo tiempo reconocer las violaciones a sus derechos humanos acreditadas, aceptar su responsabilidad y asumir el compromiso de reparar el daño de forma integral, con la finalidad de restablecer el honor y la dignidad de la víctima.
- e) Con fundamento en el artículo 63 fracciones I y II de la Ley 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, deberá **pagar una compensación** a la V1 con motivo del daño ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos.
- f) **Capacitar** a los servidores públicos involucrados, en materia de promoción, respeto, defensa y garantía de los derechos humanos, especialmente del derecho a la integridad personal en relación con el derecho a una vida libre de violencia.

- g) De conformidad con los artículos 5 y 119 fracción VI de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, evitar cualquier acción u omisión revictimizante en agravio de la víctima.

SEGUNDA. De conformidad con el artículo 181 del Reglamento Interno de esta CEDHV, se le hace saber que dispone de un plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES**, contados a partir de que esta Recomendación le sea notificada, para que manifieste si la acepta o no.

En caso de que sea aceptada, dispondrá de un plazo de **QUINCE DÍAS HÁBILES** contados a partir de que haga saber a esta Comisión su decisión, para enviar pruebas de que ha sido cumplida.

De considerar que el plazo para el envío de las pruebas de cumplimiento es insuficiente, deberá exponerlo de manera razonada a esta Comisión Estatal, estableciendo una propuesta de fecha límite para probar el cumplimiento total de la Recomendación.

TERCERA. En caso de no aceptar la presente, o de no cumplimentarla en los plazos referidos anteriormente, deberá fundar y motivar su negativa y hacerla del conocimiento de la opinión pública, de acuerdo con el artículo 102 apartado B de la CPEUM y 67 fracción II, inciso c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

De no realizar manifestación alguna dentro de los plazos señalados, esta resolución se tendrá por no aceptada.

CUARTA. Con fundamento en los artículos 102 apartado B de la CPEUM; 67 fracción II, inciso c) de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave; y 4 fracción IV de la Ley que rige a este Organismo Autónomo, se hace de su conocimiento que esta Comisión Estatal de Derechos Humanos podrá solicitar al Congreso del Estado que llame a su comparecencia en caso de que se niegue a aceptar o cumplir la presente Recomendación para que explique el motivo de su negativa.

QUINTA. Con fundamento en los artículos 2 y 83 de la Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, remítase copia de la presente Recomendación a la CEEAIV para los siguientes efectos:

- a) Con base en los artículos 105 fracción II y 114 fracción IV y demás aplicables de la Ley en cita se **INCORPORA AL REGISTRO ESTATAL DE VÍCTIMAS** a la **V1** con la finalidad de que pueda acceder oportuna y efectivamente a las medidas de ayuda inmediata, asesoría jurídica, asistencia, protección y atención.

- b) De acuerdo con el artículo 152 de la misma Ley, emita acuerdo mediante el cual establezca la cuantificación de la compensación que el Ayuntamiento de Xalapa debe pagar a la V1 de conformidad con lo establecido en el apartado correspondiente de la presente resolución.
- c) Conforme a lo dispuesto en los artículos 25 último párrafo y 151 de la multicitada Ley, si la autoridad responsable no puede hacer efectivo el pago de la compensación, ésta deberá cubrirse con cargo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral.

SEXTA. De conformidad con lo que establece el artículo 180 del Reglamento Interno de esta CEDHV, notifíquese a la víctima la presente Recomendación.

SÉPTIMA. Toda vez que la presente Recomendación posee carácter de interés público, se instruye a la Secretaría Ejecutiva que elabore la versión pública de la misma, de conformidad con los artículos 3 fracción XXXIII y 56 fracción III de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave y 70 fracción XX del Reglamento Interno de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz, por ser necesaria para el buen funcionamiento del Organismo.

PRESIDENTA

DRA. NAMIKO MATZUMOTO BENÍTEZ