



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE PUEBLA

**RECOMENDACIÓN:** 30/2022  
**EXPEDIENTE:** 2734/2021  
**PETICIONARIO:** V1

Heroica Puebla de Zaragoza, a 19 de diciembre de 2022

**C. EDUARDO RIVERA PÉREZ**  
Presidente Municipal de Puebla  
Presente

**Distinguido Presidente:**

1. Con las facultades conferidas por los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 142, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, 1, 13, fracciones II y IV, 15, fracciones I y VII, 41, 42, 44, 46, 51 y 52, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de Puebla, se ha realizado una valoración de los elementos contenidos en el expediente **2734/2021**, relativo a la queja iniciada por V1, en contra de personas servidoras públicas de la Presidencia Municipal de Puebla.

2. Con el propósito de proteger la identidad de la persona involucrada en los hechos que se analizan en la presente Recomendación y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad en atención a lo dispuesto por los artículos 20, apartado C, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 77, fracción XXXV y 87, fracción I, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

del Estado de Puebla; así como, el Acuerdo del Comité de Información de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, tomado en sesión número 01/2011, del 20 de septiembre de 2011; en consecuencia, se pondrá de su conocimiento a través de un listado, en el que se describe el significado de las abreviaturas utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

3. A efecto de facilitar la lectura del presente documento y evitar su constante repetición, se presenta la siguiente tabla con los acrónimos y abreviaturas utilizados, relativas a las instituciones y/o dependencias, documentos y normatividad.

### 3.1.

Institución y/o dependencia, documento y/o normatividad	Acrónimo y/o abreviatura
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	CDHP
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	CNDH
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla	CPELSP
Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla	LTAIPEP



Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	LCDHP
Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	RICDHP
Presidencia Municipal de Puebla	Presidencia
Sindicatura Municipal del H. Ayuntamiento de Puebla	Sindicatura
Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla	Secretaría
Dirección General Jurídica y de lo Contencioso de la Sindicatura Municipal del Ayuntamiento de Puebla	DGJC
Contraloría Municipal de Puebla	Contraloría
Comité para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Municipio de Puebla	Comité
Segunda Visitaduría General	SVG
Director de Quejas, Orientación y Transparencia	DQOT
Persona Visitadora Adjunta	VA
Diario Oficial de la Federación	DOF
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	LFPED
Ley de los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento del Municipio de Puebla	LTSAMP

Ley Federal del Trabajo	LFT
Ley de Víctimas del Estado de Puebla	LVEP
Ley General de Víctimas	LGV
Ley General de Responsabilidades Administrativas	LGRA
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Declaración Universal de Derechos Humanos	DUDH
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	DADDH
Convención Americana sobre Derechos Humanos	CADH
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	PIDCP
Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad y no Discriminación del Honorable Ayuntamiento de Puebla	Lineamientos
Código de Ética del Ayuntamiento de Puebla	Código de Ética
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN



## I. HECHOS:

### Escrito de queja

4. Por medio de escrito de 13 de julio de 2021, V1, presentó queja ante esta CDHP, en la que señaló substancialmente lo siguiente:

#### 4.1. “[...]”

*1. Desde su llegada, el 17 de junio del presente, SP1, comenzó a ejercer prácticas autoritarias e intimidatorias. Ejemplo de ello son las entrevistas a puerta cerrada que sostuvo por varios minutos u horas, a distintas compañeras de la Dependencia, en compañía de dos o más personas afines a ella, solicitando la entrega de documentación que de acuerdo con las atribuciones de las funciones de cada persona entrevistada correspondía, bajo amenaza de despido en caso de no contar con ello. Estas acciones instauraron un ambiente de tensión y estrés laboral generalizado en todas las áreas que a la fecha persiste, lo cual se traduce en un riesgo de factor psicosocial en el espacio de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la NOM-035.*

*2. Después de las entrevistas, [...] cerró el canal de comunicación con el personal y lo reservó a un espacio que se debía generar con previa cita. Además, [...] no se presentó con el personal en general y tampoco dialogó con el personal de todas las unidades*

*administrativas sobre las acciones que se realizan en cada una de ellas y sus procesos. [...].*

*3. Una de las acciones que quien suscribe realiza al interior de la Secretaría es coordinar un proyecto [...]. Este proyecto se realiza con el apoyo de una proveedora de servicios [...]. Para lograr su cumplimiento se deben realizar conversatorios o foros con organizaciones de la sociedad civil, funcionarios/as públicos/as y/o especialistas en la materia. [...] No obstante, los cambios administrativos ocasionados por la llegada de la nueva titular y el cierre al diálogo con personas que no fueran convocadas por ella ocasionaron que se modificara la fecha del evento para el día 07 de junio del presente.*

*4. El primer acto de violencia laboral directa contra mi persona ocurre el 25 de junio del presente, cuando, después de acudir a una reunión [...] SP1, llega a la Secretaría a pedir información sobre el Comité. [...] Para ello, solicita la presencia de SP2, encargado de llevar el tema del referido comité. Al no contar con la información, solicita mi presencia, pues quien suscribe, [...] cuenta con la información para hacerle saber [...] el estado de la cuestión sobre el tema. Una vez agotado el punto, SP1 comenta que otro de los temas tratados en la reunión [...] es el de trabajo sexual. En referencia a ello, comenta que supo [...] que en la Secretaría se lleva a cabo un proyecto sobre el tema y pidió información al respecto. Por tal motivo, le expliqué los avances que había sobre la materia e hice referencia a un documento*



*que SP3, le había hecho llegar para que tuviera conocimiento sobre el tema, pero que hasta ese momento abrió. SP1, además, preguntó cuándo era la fecha de entrega del documento final. Su servidor le contesta que, en apego a lo establecido por el convenio [...] la fecha de entrega es en el mes de agosto. SP1 replicó que, debido a que tiempo atrás se había hecho un compromiso [...], exigía que la fecha de entrega final debía anticiparse a los primeros días de julio. Ante esta situación, quien suscribe le explica que para la realización del proyecto se realizó la firma de un contrato en donde se estableció la fecha de entrega y que la entrega final del proyecto debía contar con la validación de la Secretaría, la Contraloría y el Comité de Adjudicaciones, por lo que no era viable hacer el cambio de fecha. Esta situación ocasionó la molestia de SP1, quien, acto seguido, hizo gala de su autoritarismo gritándome que yo debía hablarle como servidor público y que estaba obligado por ello a entregarle resultados. Añadió que si ella pedía el cambio de fecha se debía realizar, pues ella es abogada y su área de expertise son las responsabilidades de los servidores públicos. Que ella es quien daba las órdenes y yo debía de acatar la indicación. Al explicarle nuevamente que hay procesos institucionales a seguir, volvió a gritarme que no entendía que ella debía cumplir un compromiso institucional al exterior de la Dependencia, a lo que respondí que no tenía conocimiento previo de los compromisos institucionales a los que ella refirió y que mi labor es de índole operativa sobre el proyecto. Ella continuó gritando que ella había dado la orden de que el documento se entregue a principios de julio y añadiendo que el*

*segundo evento también debía realizarse en otra fecha. También señaló que yo debía de encargarme quién sabe cómo de lograrlo, pero que ella quería ese resultado porque los funcionarios públicos tenemos la obligación de dar resultados. Los gritos de SP1 se escucharon por casi todos los rincones de la Dependencia. [...]. Cabe señalar que estos malos tratos constituyen una mala práctica laboral, porque no genera las condiciones para un diálogo cordial entre dos servidores públicos, no permite que exista un ambiente de respeto mutuo entre las partes y porque no es congruente con sus atribuciones [...], pues olvida que al interior de la misma institución se capacita y sensibiliza a la población para prevenir la violencia en sus distintas manifestaciones y se encuentra certificada ante la Norma. Además, esta acción, me tuvo al borde de un ataque de ansiedad, lo cual generó un factor de riesgo mayor, pues al término del encuentro con SP1 trasladé (sic) en vehículo a una facilitadora para impartir un taller [...] situación que nos expuso a un posible accidente automovilístico.*

*5. Una vez terminada la reunión, me contacté con las personas de la proveedora encargadas de la ejecución del proyecto, notificando que SP1 solicitó el cambio de fecha para la entrega del documento. TA1, me hizo saber que la Enlace administrativo se había comunicado con ella para decirle que SP1 había hecho esa solicitud y la convocaba a reunirse con ella el día martes 29 de junio del presente para tratar ese asunto. Cabe señalar, que, con esas acciones, las gestiones necesarias para la realización del segundo evento se vieron*





*afectadas puesto que no había condiciones favorables para saber si habría posibilidad de realizar el evento en la fecha propuesta, lo que representó un obstáculo a la realización de mi trabajo.*

*6. En la reunión del martes 29 de junio, entre SP1 y el personal de la proveedora, la cual tampoco se llevó a cabo en los términos más cordiales que se podrían esperar de SP1[...].*

*7. En un contexto de violencia laboral impuesta por la actitud de SP1 en las referidas ocasiones, el 30 de junio del presente, SP1 solicita la renuncia de SP3. [...] Esta acción también representó un obstáculo, pues al ser SP3 mi jefa directa, con ella coordinaba acciones que eran importantes para el desarrollo del proyecto en comento, pues de manera colaborativa revisábamos las propuestas que se hacían desde la proveedora y dábamos seguimiento a las invitaciones o documentos que se enviaban o recibían en relación al proyecto.*

*8. La llegada de SP4, el 01 de julio del presente, abonó al ambiente de violencia laboral, pues la persona en comento ha hecho referencia en reiteradas ocasiones a que es policía, lo cual ha generado un ambiente de desconfianza entre compañeros/as de trabajo y una sensación de vigilancia constante de su parte hacia lo que hacemos o decimos.*

*9. [...]*

*10. En la tarde del martes 06, SP4 me solicita agendar una reunión con el personal de la proveedora para tratar un asunto de gran*

*importancia sobre el tema a las 4 p.m. Ante la imposibilidad de lograr la reunión para la hora propuesta, ésta se pospone hasta las 21 horas. En esta reunión, SP4 nos hace saber que, por instrucciones de SP1, solicita un cambio de formato en el evento que se realizaría a la mañana siguiente. Por tal motivo se le señala que no es posible realizarlo porque la metodología empleada para el evento es vital para integrar la información requerida en el documento final. Ante esta situación, solicita cambios a la propuesta de orden del día y al formato del evento. Estos cambios se realizaron durante la noche y el último que se recibió de conformidad por la nueva directora fue enviado por la proveedora de servicios a la 01 a. m. del día del evento. No obstante, ello, SP4 nos comenta que aún faltaría la aprobación de SP1 y que, para lograrlo, se reuniría en la mañana del 07 de julio, día del evento.*

*11. Quince minutos antes de la realización del evento, SP4 se reúne con SP1. Cinco minutos antes de que comenzara el evento, me notifica que SP1 no aceptaba la última propuesta enviada y solicitaba que el personal de la proveedora presentara el avance del documento final, cuando esto no está establecido ni en la requisición ni en el contrato. Del mismo modo, notifica que el acceso sería a través de otro enlace y que debía compartirlo de último minuto con las personas invitadas para que se pudieran conectar. Ante la negativa del personal de la proveedora por seguir la instrucción autoritaria de última hora de SP1 y una vez conectadas varias personas invitadas, SP1, muy molesta, cancela el evento “en vivo”, señalando que “no*



*sabe si no entendió bien o si malinterpretó las cosas”, pero no encontraba las condiciones para su realización. Esto es otra práctica más de obstaculización del trabajo y al ser algo reiterado, constituye una práctica de hostigamiento laboral, puesto que de manera arbitraria y sin anticipación o dialogo previo con quienes ejecutan el proyecto, provoca que el proyecto en comento no se conduzca de manera adecuada, incrementa la tensión entre las personas involucradas y que el ambiente laboral no sea el propicio para llevar a cabo las acciones para su cumplimiento.*

*12. Por lo señalado en el punto anterior y ante la falta de condiciones idóneas para su realización, comuniqué de manera verbal a SP4 que dejaba de coordinar el proyecto, [...] y yo lo coordinaba por solicitud de la anterior encargada de Despacho y de la proveeduría. SP4 responde que no se trata de "echarnos la lámina" y que después lo hablaría conmigo, sin que hasta la fecha esto haya sucedido.*

*13. Como derivado de estas acciones, el ambiente laboral se torna cada vez más lleno de estrés y tensión, pues me deja en la incertidumbre de no saber cuál decisión de última hora puede modificar las acciones que debo ejecutar en mi trabajo. Ejemplo de ello es cuando el día miércoles 07 de julio de 2021, la Enlace Administrativo de la Secretaría me pide subir a su oficina y redactar, por instrucción de SP1, un memo solicitando una ampliación presupuestal de \$100 mil pesos, [...], con fecha del 23 de junio y me da instrucciones de cómo hacerlo. Cabe señalar que en ningún*

*momento previo fui notificado de esta acción [...] y que en mis atribuciones no se encuentra el poder solicitar ampliaciones presupuestarias. Al hacerle preguntas sobre su petición dio cuenta de que no estaba dispuesto a hacerlo y me dijo que ella se encargaba de redactarlo y firmarlo. Para tal fin, me pidió que le enviara un breve texto de justificación. Minutos después, baja SP1 a mi oficina y me increpa diciéndome que ya fue avisada de que no quise firmar el memo, a lo que contesté que no fui notificado ni contaba con la información necesaria sobre la acción que se realizaría [...]. La titular me dijo que ya me estaba proporcionando la información, que era una orden de la Presidenta [...] para una campaña de difusión que pronto voy a coordinar (a pesar de no estar contemplada en mi planeación anual y de no contar con más información al respecto) y que necesitaba de inmediato ese memo firmado. [...] Nuevamente, ejerciendo su poder de manera autoritaria y sin brindar la información suficiente sobre las acciones que se van a desarrollar, me obliga a redactar el referido documento [...]. Mi única defensa al respecto fue redactar que la solicitud es en atención a la solicitud verbal expresa de la titular de la dependencia, valga la redundancia. Esta acción vulnera mi derecho como trabajador porque me obliga a realizar acciones que no se encuentran en el marco de mis atribuciones a través de un ejercicio autoritario del poder. Además, mi salud mental se vio mermada cuando otra vez estuve al borde de un ataque de ansiedad al interior de la dependencia por las reiteradas acciones de hostigamiento laboral contra mi persona en un mismo día. Esta situación ocasionó que compañeros de trabajo me preguntaran si me*



*encontraba bien y me ofrecieran apoyo porque notaban que no me encontraba bien emocionalmente.*

*14. El día viernes 09 de julio del presente, SP1 tiene una desafortunada participación durante la Segunda Sesión Ordinaria del Comité. Como consecuencia, SP4 nos llamara a junta a los jefes de Departamento de su dirección para hacer hincapié en que no se puede permitir que por errores de las Jefaturas derivados de una "igualdad mal entendida" se dañe la imagen de la Secretaria, bajo amenaza de proceder con faltas administrativas o despido, o lo que quiera SP1. Esto se relaciona con la nueva política institucional de hacer énfasis en que se priorice la imagen de la Secretaria en las redes sociales, en lugar de dar prioridad a las publicaciones informativas de nuestras actividades. Además, sin previa consulta, notifica que por instrucciones de SP1, habrá rotación de analistas y se incorporarán nuevos prestadores de servicio social en todas las áreas. [...] Esta situación abona al clima de hostigamiento laboral, pues se ponen sobre la mesa amenazas hacia el personal sobre posibles acciones administrativas en nuestra contra en caso de que, por acción u omisión, se dañe la imagen de SP1 y porque ninguna de las Unidades administrativas solicitó la presencia de prestadores de servicio social, lo que se ha percibido como una práctica de espionaje.*

*15. Por los hechos anteriormente descritos, el día viernes 09 de julio, presenté una queja ante el Enlace de la Norma, instancia interna del*

*H. Ayuntamiento de Puebla para denunciar estas prácticas de hostigamiento y violencia laboral.*

*[...]*

*16. En relación al punto anterior y para dar continuidad al proceso administrativo en comento, el lunes 12 de julio del presente, presenté una queja ante la Contraloría [...] relatando los hechos que aquí se presentan y la cual fue recibida en la Oficialía de partes de la referida Dependencia. En esta queja, planteo mi temor por ser víctima de alguna represalia de índole legal o administrativa o de alguna anomalía durante el proceso de entrega-recepción que me corresponde por ley, por parte de SP1 y/o SP4.*

*17. El día 12 de julio del presente, vía correo electrónico, el personal de la Secretaría recibió una circular firmada y sellada por SP1, en la que nos solicitan informar a todos los colaboradores adscritos a nuestras unidades administrativas las obligaciones que deben desempeñar y señalando que en caso de incumplimiento se harán acreedores a las sanciones penales, civiles o administrativas correspondientes [...]. Esta acción abona al clima de hostigamiento laboral que persiste dentro de la Secretaría.*

*Por los hechos anteriormente descritos y al ver sumamente afectados, vulnerados y violentados mis derechos laborales, el día 12 de julio del presente, presente por escrito mi renuncia.*

*[...]”*



5. Al escrito antes citado, V1, anexó las documentales que serán descritas en el apartado de Evidencias, las cuales serán analizadas en el capítulo correspondiente.

### **Ratificación y ampliación de la queja por V1**

6. En términos de lo dispuesto por el artículo 52 y 53 del RICDH, el día 22 de julio de 2021, una V.A. hizo constar en acta circunstanciada que, V1, compareció a ratificar la queja y exhibió un escrito de ampliación de hechos, del cual se advierte lo siguiente:

#### **6.1. “[...]”**

*1. El pasado martes 13 de julio de 2021, a través de la cuenta de Twitter [...] se difundió un video en el que dan a conocer mi salida de la Secretaría. En dicho video se presentan imágenes que supuestamente reflejan las condiciones en las que mantenía mi espacio de trabajo. No obstante, la información hace falsos señalamientos hacia mi persona y no presenta evidencia contundente sobre el hecho que pretenden demostrar, puesto que en ningún momento aparece mi escritorio en el que solía trabajar. No obstante, estas imágenes si son del interior de la referida Dependencia, motivo por el cual externo mi preocupación, puesto que alguna persona que trabaja al interior hizo llegar estas imágenes al medio en cuestión con la firme intención de afectar mi integridad, mi dignidad y mi fama pública. Cabe señalar que hay evidencia de que SP5, [...] dio "like" a*

*esta publicación, lo que puede ser un indicio de que hubo alguna orden institucional al interior de la Secretaría de filtrar este contenido a las redes sociales, lo que abona una vez más al hostigamiento hacia mi persona, aun cuando ya no formaba parte del equipo de trabajo de la Dependencia.*

*2. En el mismo tenor, el miércoles 14 de julio de 2021 se publicó en el portal [...] una columna [...], en la cual se proporciona información falsa sobre mi persona y que afecta mi integridad, mi dignidad y fama pública. La información sobre la renuncia que presenté el pasado lunes 12 de julio, para surtir efectos el día 13 de julio, fue presentada únicamente ante la instancia administrativa correspondiente, por lo que su filtración a este medio y al señalado en el punto anterior, debió provenir de alguna persona al interior de la Secretaría. Y al ser ambas publicaciones en el mismo sentido, manifiesto mi preocupación porque estas prácticas de hostigamiento persistan en detrimento de mis derechos. [...]*

*Asimismo, hago saber a esta Comisión que derivado de los hechos aún he experimentado episodios de estrés y ansiedad fuera del espacio de trabajo-*

*[...]”*

7. De igual forma en esta fecha, V1, aportó mayores evidencias, las cuales serán enunciadas y analizadas en el apartado correspondiente.





COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE PUEBLA

## **Radicación**

8. Mediante determinación de 22 de julio de 2021, la queja presentada por V1, fue radicada para su integración en la SVG de esta CDHP, al que se le asignó el expediente número **2734/2021**.

## **Solicitud de Informe**

9. Para la debida integración del expediente, mediante el oficio número V2/008150, de 23 de julio de 2021; esta CDHP solicitó un informe al entonces Titular de la Sindicatura.

## **Solicitud de Opinión Psicológica**

10. Asimismo, a través del memorándum número SVG/423/2021, de 23 de julio de 2021, se solicitó al Titular de la DQOT de la CDHP, que el personal especializado adscrito a su Dirección, emitiera una opinión psicológica, relativa a los hechos denunciados por V1.

## **Informe rendido por la autoridad señalada como responsable**

11. A través del oficio número, SM-DGJC-DDH. -4767/2021, de 6 de agosto de 2021, el entonces Director Jurídico y de lo Contencioso de la Sindicatura, rindió el informe solicitado por este organismo defensor de derechos humanos, en el cual señaló:

### 11.1. “[...]

#### **1. Respecto al hecho 1, SP1, manifestó lo que a continuación se transcribe:**

*“El hecho número 1, **NO ES CIERTO** en todo su contenido, pues resulta apócrifo, oscuro, improcedente y carente de razón lógica jurídica lo que aduce el hoy reclamante, pues nunca existieron las practicas que describe V1.*

*Asimismo, cabe señalar que el hoy reclamante, de acuerdo a sus **FALSAS** afirmaciones y de acuerdo a los criterios de nuestro Máximo Tribunal, se encuentra obligado a probar y en el caso particular, mediante las pruebas que acrediten los hechos relevantes; es decir, el hoy reclamante partiendo de la premisa "lo ordinario se presume, lo extraordinario se pruebe (sic) y se funda", debería demostrar su aserto que versa sobre lo extraordinario de sus **FALSAS** manifestaciones, siendo carente de razón y derecho sus improcedentes y falsas pretensiones, esto es así, ya que el hoy Reclamante, no demuestra su dicho y únicamente realiza manifestaciones unilaterales, que por demás **FALSAS**, carecen del sustento lógico jurídico para que causen valor probatorio alguno, por lo que la Autoridad deberá destituir de todo valor probatorio a sus **FALSAS** manifestaciones.*



*Es importante hacer hincapié que la suscrita [...] cuento con las atribuciones y responsabilidades que me sujeta el propio Reglamento Interior de la misma, en su numeral 11, [...].*

*En ese sentido, como persona que encabeza la Dependencia que tengo a mi cargo, debo cumplir con todas y cada una de las atribuciones en cita, no obstante, es **FALSO**, que la suscrita haya actuado con prácticas autoritarias e intimidatorias, sin que exista un ambiente de tensión de tensión y estrés laboral por causa de la suscrita. Esto significa que únicamente he cumplido con lo que la propia ley me señala como mi como servidora pública, en mi carácter de Titular de la Secretaría"*

*2. Con lo que respecta al hecho 2, se aduce como **FALSO** en su totalidad, en las circunstancias que manifiesta, y alguna otra, en el modo que manifiesta, u otro, ni en la forma que manifiesta, o en alguna otra. SP1, manifiesta lo que a letra dice:*

*"**SE NIEGA** que la suscrita haya cerrado canales de comunicación con el personal de la Secretaría, pues dichos canales son necesario para la operatividad de las acciones que realiza la Dependencia en beneficio de la ciudadanía, siendo importante aclara (sic) que la Secretaría a mi cargo cuenta con una estructura orgánica señalada en el artículo 7 de nuestro Reglamento Interior Dicha estructura orgánica se compone de varias unidades administrativas que son las*

*que se encargadas del estudio, planeación y despacho de los asuntos de su competencia, así como, para atender las funciones que le corresponden reglamentariamente, por tanto, se considera que ningún servidor público puede desatender el compromiso y responsabilidad a la cual se sujeta cuando forma parte de la Administración Pública.*

*[...]*

*De lo anterior deriva que V1, recibiera directamente instrucciones del trabajo a realizar de la persona titular de la Dirección Prevención de la Discriminación y Violencia de Género, pues conforme a la organización administrativa interna que establece nuestro Reglamento Interno, el hoy quejoso, depende directamente de una Dirección de área y no de la suscrita. No siendo óbice destacar, que en todo momento se ha mantenido abierta la posibilidad de dialogar en un cuadro de respeto las situaciones de conflicto a diferencia con las y los trabajadores de la Secretaría.*

#### **4. Sobre el hecho 4, continúa SP1, con lo subsecuente:**

*"Respecto al hecho número 4, es **FALSO**, en cuanto el hoy quejoso aduce que existió un"... primer acto de violencia laboral directa contra..."; así como también es **FALSO** por cuanto afirma el hoy reclamante que la suscrita "... hizo gala de su autoritarismo gritándome...", asimismo, es **FALSO** que la suscrita le haya gritado,*



*o haya realizado en contra de V1, malos tratos en el ámbito laboral, ni en las circunstancias que manifiesta, ni ninguna otra, ni en el modo que manifiesta, ni en ningún otro, ni en la forma que manifiesta, ni en ninguna otra.*

*Es importante, aducir que la suscrita en ningún momento he actuado con prácticas autoritarias y violentas con el personal de la Secretaría, únicamente cumplo con mis atribuciones y responsabilidades como servidora pública, dentro de lo que nos dicta y aplica el Código.*

*[...]*

*Relativo al hecho 6 es **FALSO** lo manifestado por V1, respecto a que alude a que la reunión con el personal de la proveedora, "no se llevó a cabo en los términos más cordiales...", donde se observa que el quejoso afirma sin sostener su dicho con las pruebas que menciona en su escrito de queja. Además de que afirma un hecho, que, conforme a su descripción, no estaba presente, por tanto, no sabe el contexto real de lo acontecido.*

**7. Por lo que hace al hecho 7, SP1, expresa literalmente que**

*"es **FALSO** en cuanto afirma "violencia laboral ni en las circunstancias que manifiesta, ni ninguna otra, ni en el modo que manifiesta, ni en ningún otro, ni en la forma que manifiesta, ni en ninguna otra, y por lo que refiere "... a una publicación realizado por Diario Cambio...", **NI SE AFIRMA NI SE NIEGA POR NO SER***

**HECHOS PROPIOS.** Además, afirma un hecho, que, conforme a su descripción, no estaba presente, por tanto, no sabe el contexto real de lo acontecido."

8. Para el hecho número 8, SP1, contesta que **"NI SE AFIRMAN NI SE NIEGAN POR NO SER HECHOS PROPIOS"**, pero, SP2, a quien la señala en este hecho en particular, expresa en su informe pormenorizado, al cual se adhiere el presente:

"En lo relativo al punto 8, es **FALSO** que mi llegada abonara a un ambiente de violencia laboral, pues la suscrita en ningún momento he actuado con prácticas autoritarias y/o violentas con el personal de la Secretaría. En este particular puntualizó que la manifestación expuesta incurre en un sentir de discriminación hacia mi persona al hacer una referencia negativa a mi trayectoria como miembro de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Puebla, función de la que me encuentra pensionada desde septiembre de 2014 a causa de sufrir una tromboembolia pulmonar que ocasionó el cese de actividades deportivas de por vida."

9. Para el caso del hecho 9, se continúa señalando SP2 [...]:

**"Relativo al hecho 9,**

Son **PARCIALMENTE CIERTOS** en cuanto al deshago (sic) de la



*reunión de trabajo para la logística propia de las acciones encausadas a dar cumplimiento de las funciones propias de mi cargo. Pero resulta **FALSA** la intención con la que hace la relación de los hechos y su descripción, pues hace parecer que se realizaron gestiones de presión laboral.*

**10. SP2, continúa en el documento en mención, relativo a la descripción de hechos en el punto 10, "es parcialmente CIERTO,** cabe mencionar que la reunión fue diferida a causa del proveedor, V1, me informó que la persona a cargo de este ejercicio se encontraba viajando en carretera y que su trayecto duraría entre tres y cuatro horas, logrando pactar la reunión a las 21:00 horas por el mismo motivo. Dentro de la reunión virtual fueron los integrantes de la proveedora quienes propusieron hacer los cambios necesarios en ese momento para tener todo listo a primera hora, manteniéndome en comunicación vía mensajería instantánea (WhatsApp) con los responsables que señaló la proveedora para revisar las modificaciones, al mismo tiempo V1, mantuvo contacto para saber los avances, nunca obligado a estar en el proceso, pues la revisión se llevó a cabo únicamente entre los proveedores y la suscrita, sin embargo, estuvo pendiente de los acuerdos terminando la conversación vía whastsApp (sic) en buenos términos."

**11. Conservando en el hecho 11 como presunta responsable SP2, hace alusión, en el multicitado informe pormenorizado, a lo que a continuación se señala:**

*"Lo manifestado en el punto 11, **NO ES CIERTO** tal y como lo expresa el hoy quejoso, es ambiguo y sin sustento, el proveedor encargado de desahogar esta actividad fue subcontratado por la proveedora titular del contrato con la Secretaría, circunstancia que generó confusión sobre los entregables para cada acción marcada en la requisición, lo cual derivó en ajustes de la logística para su desarrollo. **Pero**, en ningún momento hubo manifestaciones que vulneraran los derechos humanos de los asistentes por ninguno de los participantes. Se precisa y observa que V1, hace descripciones de hechos en los cuales no estuvo presente o manifiesta a haber tenido intervención o asistencia, lo cual desacredita su dicho."*

**12. El hecho 12, SP2, hace la puntualización en su informe multicitado de lo siguiente:**

*"NIEGO haber sostenido esta conversación con V1, tampoco hubo ningún acuerdo verbal sobre la supuesta declinación a llevar a cabo las actividades mencionadas y también NIEGO haber utilizado la frase que se alude a mi persona, misma que desconozco para que es utilizada en el habla de la lengua española."*

**13. Referente al hecho 13, la Enlace Administrativo, y conforme a sus atribuciones establecidas en el Reglamento Interior de esta Dependencia y mediante MEMORANDUM NO. SISG/EA/119/2021, [...] alude que:**





*"Relativo al hecho número 13, manifiesto que el día 07 de julio de 2021 solicité a V1, subir a la oficina que ocupa el área de Enlace Administrativo de la Secretaría [...], para solicitarle la justificación técnica de la "Compra de condones femeninos y lubricantes para la difusión de Derechos Sexuales y Reproductivos", puesto que conforme a sus atribuciones conferidas en el artículo 22 fracción del Reglamento Interior de la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género, es el responsable de elaborar proyectos que promuevan los derechos sexuales en el Municipio de Puebla. Acto seguido, V1 me envió(sic) un breve texto para que yo pudiera continuar con mis actividades de gestión ante la Dirección de Egresos y Control Presupuestal de la Tesorería Municipal y en el Sistema Integral de Adjudicaciones Municipales SIAM, para estar en posibilidades de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 fracción III del Reglamento Interior de la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género que a letra dice:*

*"...Artículo 13: El Enlace Administrativo dependerá directamente de la Titular de la Secretaría y tendrá las atribuciones y obligaciones siguientes:*

*"...III: Tramitar en el ámbito de su competencia, la adquisición de bienes y la contratación de servicios, independientemente del origen de los recursos, conforme a las disposiciones jurídicas, administrativas y presupuestales aplicables..."*

[...]

*Es preciso mencionar que en el ejercicio fiscal 2020, la entonces jefa del Departamento de Derechos Sexuales y Reproductivos en turno, realizó la misma actividad de "Compra de suministros (Condomes femeninos y lubricantes) para el Departamento de Derechos Sexuales y Reproductivos como parte de la campaña "¡Yo decido! Uso del condón femenino, con la finalidad de promover la salud sexual y reproductiva entre mujeres y adolescentes del municipio de Puebla para la prevención del embarazo en adolescentes e infecciones de transmisión sexual. Lo anterior, en uso de sus atribuciones de acuerdo al artículo 22 fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género, en razón de que, a manera de antecedente existen tales documentos en el archivo de dicho Departamento, con lo que se demuestra que contrario a lo que manifiesta V1, tal Departamento es el encargado de realizar tales acciones.*

*Asimismo, informo que la actividad "Compra de condones femeninos y lubricantes para la difusión de Derechos Sexuales y Reproductivos se encuentra alineada a la programación presupuestal 2021 en el programa 03. Igualdad Sustantiva de Género para una Ciudad Incluyente, componente 6. Acciones en materia de derechos sexuales y reproductivos, implementadas, Acción 6. Realizar 1 proyecto en materia de derechos sexuales y reproductivos derivado de recursos extraordinarios, federales, estatales, municipales y/o de*



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE PUEBLA

*iniciativa privada (bajo demanda), con la finalidad de reforzar las actividades de difusión y sensibilización en la materia.*

*Derivado de los hechos manifestados anteriormente, niego que le solicite tramitar la ampliación presupuestal a V1, puesto con fundamento en el artículo 13 fracción III del Reglamento Interior de la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Genero es atribución de la que suscribe realizar las gestiones correspondientes ante la Tesorería Municipal del Honorable Ayuntamiento de Puebla."*

*No se omite mencionar que SP1 en el desarrollo de los hechos es mencionada como presunta responsable de actos de hostigamiento laboral, a lo que en su informe pormenorizado precisa y se alinea este documento:*

*"por lo que hace al hecho número 13, en su párrafo conducente donde V1 falsamente afirma que "Esta acción vulnera mi derecho como trabajador porque me obliga a realizar acciones que no se encuentran en el marco de mis atribuciones a través de un ejercicio autoritario del poder", dicha afirmación es FALSA, ni en las circunstancias que manifiesta, ni ninguna otra, ni en el modo que manifiesta, ni en ningún otro, ni en la forma que manifiesta, ni en ninguna otra.*

Aunado a lo anterior, V1 afirma hechos, que conforme a su descripción y contenido en su queja, el quejoso no se encontraba presente por tanto, no sabe el contexto real de lo acontecido y se aventura a afirmar situaciones que desconoce por completo.

Dentro de los hechos en mención, como titular de la Secretaría, debo supervisar y hacer cumplir las atribuciones y el objeto para la cual fue creada dicha Dependencia, en ese sentido, es evidente que mi intervención y comunicación es constante con el personal, para instruir las tareas que debemos cumplir como parte de la Administración Pública Centralizada, no obstante, todo se ha realizado en un marco de respeto, tolerancia y buenas prácticas de no discriminación y/o violencia laboral, garantizando los derechos humanos de las y los trabajadores.

Ahora bien, en hecho número 13 que se contesta, en particular en el apartado donde señala que acudí a hacer una exigencia respecto a una firma de V1, se niega, pues la suscrita siempre me he dirigido con mi equipo de trabajo bajo una línea de respeto e información, sin embargo es importante resaltar que el documento que hace referencia el hoy quejoso correspondía a la realización de acciones en el marco del cumplimiento de sus funciones como servidor público, por lo que sólo se le pidió que cumpliera con sus tareas y trabajo en el marco de sus responsabilidades como servidor público.



*Lo que respecto al párrafo donde afirma que el quejoso tuvo un ataque de ansiedad al interior de la Dependencia, NI SE AFIRMA NI SE NIEGA POR NO SER HECHOS PROPIOS."*

*14. En cuanto hace al hecho numerado como 14, SP2, aduce que:*

*"Las afirmaciones descritas en el hecho 14, son PARCIALMENTE CIERTAS en algunos puntos, pero ambiguas en otros, la real de los acontecimientos fue que citada reunión se dio en el tenor de hacer una evaluación con los Jefes de Departamento de la Dirección a mi cargo, con el objetivo de optimizar el deshago de eventos similares al que se hace alusión, en este particular mencione que la igualdad entre las personas debe prevalecer y ser respetada, así como también la institucionalidad llevará un orden jerárquico que implica organización lineal donde cada nivel de puesto debe cumplir con funciones y responsabilidades propias al cargo, aquí hice una analogía con la organización en los cuerpos policiales a manera de referencia sobre la institucionalidad que prevalece en cualquier Dependencia, Unidad o Entidad de la Administración Pública y Organismos Descentralizados NIEGO categóricamente haber utilizado palabras amenazantes, hice mención únicamente a las responsabilidades que como servidores públicos debemos acatar y dar resultados a la sociedad, pues lo que prestamos en un servicio al público en general.*

*Lo expuesto en el hecho 14 por V1, fue descontextualizado, donde*

*sólo afirma sin poder sustentar su dicho, ocasionando un daño a mi persona como servidora pública e imagen."*

*15. Relativo al hecho 15, SP10, mediante el MEMORANDUM NÚM. SISG/DTISG/032/2021, de fecha 30 de julio de 2021, mismo que se anexa como anexo 10, informó a esta Unidad Jurídica que conforme a lo dispuesto en el artículo 8, inciso b) de los Lineamientos para la Operación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, donde establece que la Secretaria Técnica, estará a cargo de la persona titular de la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género; el numeral 19 fracción VII del mismo cuerpo normativo, señala que esta dependencia deberá "Brindar, en primera instancia, asesoría, orientación y en su caso canalización a las y los trabajadores ante algún caso de discriminación y violencia laboral (incluyendo el acoso y hostigamiento sexual); asimismo, como lo indica el punto 1 del Procedimiento para atender actos de discriminación y/o violencia laboral entre las y los trabajadores del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, esta dependencia "Recibe a la o el trabajador denunciante, con el objeto de proporcionar asesoría y orientación ante posibles actos de discriminación y violencia laboral (incluido el acoso y hostigamiento sexual).*

*En ese sentido señaló que el pasado viernes 9 de julio de 2021, al alrededor de las 4:15 pm, acudió a la oficina [...], V1, quien se*



*encontraba desempeñando el cargo de [...], esto con la finalidad de pedirle información respecto al Procedimiento para atender actos de discriminación y/o violencia laboral entre las y los trabajadores del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, explicándole que de acuerdo a los Lineamientos de Operación del citado comité, esta (sic) dependencia tiene como función brindar asesoría ante algún caso de discriminación y violencia laboral.*

*Derivado de lo anterior se le escuchó, y una vez señalado que el motivo de su presencia era debido a diversas situaciones que señaló como violencia laboral, comparto una descripción general de los hechos, cómo se sentía en su área de trabajo, para finalmente comunicarle que de acuerdo al procedimiento respectivo podía acudir al Tribunal del Conciliación y Arbitraje del Municipio de Puebla, o a la Contraloría, manifestando el ahora quejoso que acudiría a la segunda de las nombradas.*

*Señalando que una vez concluyendo la relatoría, se procedería al llenado del FORMATO DE ASESORÍA POR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA LABORAL ENTRE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL H. AYUNAMIENTO (sic) DEL MUNICIPIO DE PUEBLA, [...], que es el único documento con el que esta Dependencia cuenta para brindar la orientación conforme a lo establecido en los lineamientos de operación y al procedimiento, respecto a la asesoría inicial correspondiente.*

[...]

"Siguiendo con la consecución de los hechos, el número 15, NI SE AFIRMA NI SE NIEGA POR NO SER HECHOS PROPIOS. No obstante, se puntualiza e informa que esta Secretaría, forma parte del Comité, es decir reviste el carácter de secretaria técnica, por tanto, conforme a las funciones señaladas en los lineamientos de operación en el Manual de Procedimientos vigentes de dicho Comité, esta dependencia será la instancia responsable de brindar, en primera instancia, **asesoría, orientación caso, canalización a las y los trabajadores ante algún caso de discriminación y violencia laboral** (incluyendo el acoso y hostigamiento sexual), debiendo actuar en su calidad de secretaria técnica de acuerdo a lo siguiente:

La Secretaria Técnica, conforme al procedimiento de "Atención jurídica", ofrecerá a la el trabajador denunciante, asesoría y orientación. Una vez planteado y analizado el caso, canalizará a la o el trabajador sobre las posibles vías de atención o denuncia:

- a) La mediación, por medio del Tribunal de Conciliación y Arbitraje Municipal,
- b) La presentación de una denuncia, por la vía administrativa, a través de la Contraloría; y/o
- c) La presentación de una denuncia, por vía penal, a través de la FGE u otras instancias.





*Sin embargo, siendo evidente que no resulta idóneo que esta Secretaría conociera del presente asunto, se remitió el oficio número **SISG-406/2021**, el día 29 de julio del presente año, a la Contralora Municipal para excusarme de conocer del tema de hostigamiento laboral, pues se actualizaba un conflicto de intereses. A pesar de esto, a V1, jamás se le negó el asesoramiento, orientación y canalización que señala la normatividad aplicable en materia de violencia laboral y no discriminación entre las y los trabajadores del Ayuntamiento, es más, la suscrita remitió en copia certificada del **FORMATO DE ASESORÍA POR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA LABORAL ENTRE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA**, número **NOM025/017/21** a la Dependencia encargada y facultada de iniciar procedimientos de investigación en caso de discriminación y violencia laboral, conforme a los lineamientos de operación y en el Manual de Procedimientos del Comité.*

*De este punto se puede percibir que la suscrita actúa conforme a lo que la propia ley le señala, evitando la vulneración de los derechos humanos de V1, pues se le proporcionó toda la información y orientó sobre los mecanismos de acción existentes en este Ayuntamiento, para atender actos de discriminación y/o violencia laboral, situación que acepta y describe en el hecho **16**.*

*[...]*

16. En el hecho 16, SP1 y SP2, refieren en sus informes pormenorizados lo siguiente, respectivamente:

[...]

17. En cuanto al hecho 17, SP1, [...], señala en su informe pormenorizado lo siguiente:

**"Lo relativo al hecho 17, es parcialmente CIERTO, pues existe la circular que menciona el hoy quejoso, pero es FALSO el contexto en que describe los hechos, es decir, es ningún momento la finalidad de este documento administrativo, fue provocar o alimentar un ambiente de hostigamiento laboral dentro de la Secretaría, simplemente conforme a mi atribución señalada en el artículo 11 fracción I del Reglamento Interior de esta Secretaría, se solicitó informar e invitar a las y los trabajadores de esta Dependencia a cumplir con sus obligaciones como servidores p(sic) del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, conforme a la LTSAMP y la LGRA. Lo anterior, no significa que la circular en comento tenga un mensaje de amedrentamiento a las y los trabajadores de esta Secretaría.**

Finalmente, en el hecho 18, la Enlace Administrativo [...] informó a esta Unidad Jurídica lo siguiente:

"Respecto al hecho número 18, manifiesto que V1 presentó su



*renuncia voluntaria con fecha 12 de julio de 2021, a través de la Oficialía de partes de la Secretaría [...]"*

*Asimismo, **SP1 y SP2**, refieren en sus informes pormenorizados lo siguiente, respectivamente:*

*"El hecho número **18**, es **FALSO** en cuanto afirma de que renunció a su cargo derivado de afectaciones, vulneraciones y violencia en contra de sus derechos laborales, ni en las circunstancias que manifiesta, ni ninguna otra, ni en el modo que manifiesta, ni en ningún otro, ni en la forma que manifiesta, ni en ninguna otra, lo **CIERTO** es que, la Enlace Administrativo, me informó que **V1**, con fecha 12 de julio de 2021, de manera expresa, voluntaria, irrevocable, libre de toda coacción y por escrito presento su renuncia a las labores que venía desempeñando para esta Secretaría." SP1*

*"No obstante, en relación al hecho número 18, se precisa que resulta engañoso el afirmar que el hoy quejoso renunció a su cargo derivado de afectaciones, vulneraciones y violencia en contra de sus derechos laborales, ni en las circunstancias manifestadas, pues siendo la Directora de Área que supervisa la Jefatura de Departamento que ostentaba V1, me enteré de su renuncia voluntaria e irrevocable a través del enlace administrativo de la Secretaría, con fecha 12 de julio de 2021. SP2*

*En consecución con el escrito de ampliación y ratificación de queja*

*de V1, el 22 de julio del presente año, ante la SVG de la CDHP, relativos a los hechos números 1 y 2, se hace nuevamente cita a lo referido en párrafos anteriores, esta Unidad Jurídica es ajena a los hechos que se describen en la ampliación y ratificación en mención, no obstante, los servidores públicos que menciona y contra los que interpone la queja, su ampliación y ratificación ante la CDHP, proporcionaron la información y argumentos a través de los medios de información interno administrativos, por lo que, se da cuenta de lo que a continuación se describe:*

*[...]*

*Ahora bien, en cuanto hace referencia y señala a SP5, como participante en actos de hostigamiento laboral, la citada servidora pública, a través del **MEMORANDUM SISG/CCI/007/2021**, [...] manifiesta que respecto a la afirmación de que realizó la indicación "like" como una forma de interés sobre un tweet, sobre la difusión de un video sobre la salida y las condiciones en las que mantenía su espacio, V1, recalca, que la cuenta de twitter, donde se hace la publicación, es ajena a la que actualmente maneja, además que en ningún momento esa cuenta está vinculada con alguna organización privada o pública como es el caso, de la Secretaría.*

*[...]*

*Así mismo señaló que, sobre el caso citado, se haya afectado la dignidad, integridad o fama pública de nadie y mucho menos hay*



*fundamento que pueda asegurar que haya sido por alguna instrucción institucional de la Secretaría de filtrar contenido en redes sociales, resultando osada la actuación de V1, al señalarla como posible responsable de dañar su dignidad, integridad o fama pública, además de que hace alusión que es un indicio, pues no tiene la certeza y sólo hace nexos de ideas vagas, sin demostrar realmente su dicho o que la suscrita proporcionó la información (imágenes) que menciona a alguien que pretendía hacer dicha publicación en redes sociales, y más aun afirmando que pudo haber sido una instrucción institucional filtrar contenido en redes sociales, situación de la cual no acredita y hace meras conjeturas sin sustento. [...].*

*Ahora bien, de conformidad con la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, así como en observancia a los Lineamiento; ante supuestos actos de discriminación y/o violencia laboral entre las y los trabajadores del Ayuntamiento, con fecha ocho de julio del año dos mil veintiuno, se registró el expediente de investigación Q-76/2021 [...].*

*Asimismo, y a efecto de robustecer la investigación en que se actúa, se notificó el oficio número CM-DIR-1190/2021 signado por SP8, dirigido a V1, por medio del cual se le solicita que comparezca ante la Contraloría en un término de TRES DÍAS HÁBILES contados a partir de la notificación referida, a fin de poder ratificar su escrito de queja, así como para aportar mayores elementos de pruebas que permitan a la Contraloría, el correcto esclarecimiento de los hechos,*

*y en su caso fincar o deslindar responsabilidades.*

*Aunado a lo anterior, [...] de conformidad con lo informado por la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Recursos Humanos del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, V1, por renuncia voluntaria causó baja del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, el día 12 de julio del año en curso.*

*[...].*

*Por lo tanto, se expone que los hechos materia de la presente, están siendo investigados por la autoridad administrativa competente, llámese la Contraloría. Lo anterior de conformidad con la Norma, así como en observancia a los Lineamientos.*

*En el mismo sentido se pone de manifiesto que las autoridades intervinientes en los hechos a los que se contrae la presente queja, actuaron en completo apego a los estándares de respeto y garantía de los derechos humanos, reconocidos en los instrumentos locales, nacionales e internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano.*

*No siendo óbice manifestar que las autoridades intervinientes actuaron en uso y ejercicio de las facultades conferidas por ley para*



*tal efecto, en cumplimiento al deber que la norma mandata, de ahí que el actuar que rige a las y los servidores públicos integrantes del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, apegan su actuar a los principios y valores establecidos en el Código de Ética, por lo cual **SE NIEGA LA EXISTENCIA DE LA VIOLACIÓN A DERECHOS HUMANOS** que amparan al hoy peticionario, lo anterior por las razones vertidas dentro del presente informe.*

*[...]*”

**12.** Para sustentar el citado informe, el entonces Director de Asuntos Jurídicos de la Sindicatura; adjuntó los documentos que serán descritos en el apartado correspondiente.

**Vista a V1, con el contenido del informe rendido por la autoridad señalada como responsable**

**13.** En términos de los artículos 21 y 31 de la LCDHP, así como 81, del RICDHP, se advierte en acta circunstanciada del 27 de agosto de 2021, que una VA adscrita a esta CDHP, hizo constar que dio vista a V1, con el contenido del informe rendido por la autoridad señalada como responsable, ocasión en la cual se concedió a V1, el término de 3 días hábiles siguientes a efecto de que realizara las manifestaciones que a su derecho e interés conviniera.

**14.** Mediante escrito de 6 de septiembre de 2021, V1, realizó las

manifestaciones relativas al contenido del informe rendido por la autoridad, quien en síntesis afirma que los hechos alegados en su escrito de queja pueden ser corroborados por diversas personas que estuvieron presentes en los hechos, de quienes solicitó la protección y resguardo de sus nombres, correos electrónicos, números de contacto por ser sensibles de identificación y por el temor fundado que existe respecto de acciones dañinas en contra de su integridad personal, tanto física como moral, su honra y seguridad jurídica.

### **Opinión Psicológica**

**15.** Mediante el oficio número CDH/DQOT/PAV/AP/OP/22/2021 de 8 de octubre de 2022, recibido en la SVG, el 25 de noviembre de 2021, la Psicóloga adscrita a la DQOT de esta CDHP, emitió su opinión psicológica.

### **Desahogo de pruebas testimoniales**

**16.** El día 30 de noviembre de 2021, V.A. se desahogó la prueba testimonial ofrecida por V1, en los términos siguientes:

*16.1. Por su parte TA2, declaró: “[...] el 29 de junio fuimos citados en la Secretaría [...] allí se presentó con nosotras la nueva titular de la Secretaría, quien nos solicitó que le explicáramos de que trataba el proyecto y nos hizo saber que necesitaba un informe previo del diagnóstico final situación que nos extrañó ya que la requisición no contemplaba entregarla asimismo nos informó que el evento*





*planeado para el 30 de junio no se realizaría porque se necesitaba el informe previo que nos estaba solicitando, por lo que se acordó que el evento se realizaría hasta el 7 de julio cabe señalar que SP1 se dirigió a nosotros con un tono prepotente, hasta el punto de que tuvimos que solicitar que por favor nos dejara hablar porque el dialogo no estaba lográndose, [...] el 6 de julio SP4, se comunicó con TA7, para solicitar una reunión, y realizar algunos cambios del evento del día siguiente [...] la reunión se llevó a cabo a las 9 de la noche allí le indicaron a TA7, que SP1 había solicitado unos cambios al programa del evento [...], cabe señalar que todos estos cambios se trabajaron aproximadamente hasta la 1 de la madrugada del 7 de julio, el 7 de julio el evento se tenía planeado para que iniciara a las 10 de la mañana [...] a dos minutos de empezar el evento, TA7 recibió una llamada de SP4, quien le dijo que SP1 había dado la instrucción de que TA7, participara en el evento presentando los avances del diagnóstico, situación que extraño bastante ya que un día antes se había acordado que el programa continuaría como se había planeado, TA7 indicó que [...] SP1 había solicitado ingresar a la reunión virtual en la que ya estaban registrados los asistentes, [...] la reunión inició encontrándose en ese momento TA7, SP1, SP4, [...] y otras personas [...], en ese momento SP1 canceló el evento planeado sin dar mayor razón [...] señaló que se tenía que retirar, porque ya tenía un compromiso agendado, esta situación generó gran incertidumbre y confusión, porque no se nos fue explicados los motivos, asimismo en algún punto SP4, se quedó con el micrófono abierto y se escuchó que se reía y decía te pasas, esto también nos*

*generó mucha confusión, porque no sabíamos si se refería a lo que estaba sucediendo en ese momento, [...] todos estos cambios y actitudes por parte de quienes integraban la Secretaría es decir, SP1 y SP4, representaron un entorpecimiento y obstaculización del desarrollo de las actividades solicitadas por la requisición del mismo proyecto, asimismo fue evidente que el personal que integraba la Secretaría y que era subordinado, de SP1 y SP4, se encontraba en una situación, de incertidumbre y de estrés laboral [...]"*

**16.2.** *Por otro lado, TA3, manifestó: “[...] iniciando con que fui testigo de diferentes actos de violencia y hostigamiento laboral sobre V1 [...] estuve presente en la mayoría de los sucesos para iniciar en el momento de la llegada de SP1, iniciamos este clima de hostigamiento laboral debido a que no hubo una presentación formal ni información que pudiera esclarecer su llegada, SP1 siempre estaba acompañada por personas que nunca supimos quiénes eran, y el dialogo siempre fue externo, es decir por nuestros superiores o por su particular, en muy pocas ocasiones tuvimos la oportunidad de hablar con ella, y en esas ocasiones se presentaron los actos de violencia y hostigamiento laboral, para el 24 de junio V1 [...] fue llamado por SP1, [...] fue allí que a puerta abierta comenzaron los gritos y desprecios de parte de SP1 hacia V1, eso generó mucha tensión [...] el día 25 de junio de la misma manera que la situación anterior, fue citado V1 con SP1 para imponer cambios de fecha en las entregas programadas, y nuevamente fue víctima de gritos y*



*violencias [...], el día 30 de junio fue despedida SP3 en medio de muchos gritos malos tratos, que podían escucharse hasta nuestra oficina y en los sanitarios, al día siguiente se presenta SP4 [...] siempre hizo gala de su formación como policía además de realizar ciertas prácticas hostigando como establecer rondines en la Secretaría, entrar a oficinas sin pedir permiso, para el siete de julio supe que se canceló un evento que V1 realizaba debido al enojo y la frustración de SP1, por lo cual nuevamente hubo gritos no solo contra V1 sino contra otras personas como TA7, [...] para el mismo 7 de julio baja SP1 a gritarle a V1 y a exigirle que realice un oficio solicitando cien mil pesos para la compra de condones V1 y todos nosotros debido a la tensión del ambiente laboral, estábamos en estrés y ansiedad debido a que no se nos explicaba nada y solo se nos exigía, por ello es que V1 se negó a realizar este oficio a lo que SP1 le molestó aún más y aumentaron los gritos, aun así mi compañero fue obligado a realizar ese oficio, para el día 9 de julio SP4 nos cita a una reunión colectiva en todas las áreas de su dirección [...] se nos llama la atención por un evento que salió mal [...], a manera de amenaza y de forma intimidante se nos hizo saber que a partir de ese momento todas nuestras actividades serian meramente operativas acatando cualquier demanda de SP1 sin poder objetar o estar en desacuerdo, se nos comentó ese día que habría una rotación de personal, a la cual no tendríamos derecho de apelar, al final se nos hizo saber que cualquier acto u omisión, que pudiera dañar la imagen pública de SP1 sería motivo de sanciones administrativas incluso el despido, y nos reiteraron que la forma de actuar a partir de ese momento sería de*

*manera jerárquica y sin la posibilidad de acercarnos a dialogar con SP1, [...], el día 21 de julio fuimos citados a una reunión, con SP11 para escuchar nuestra versión de los sucedido, estuvimos alrededor de 8 personas entre ellas V1, testificando y argumentando los abusos de SP1 sin recibir ninguna propuesta o resolución favorable [...] al contrario fuimos tachados de no aguantar actos discriminatorios o de hostigamiento [...]"*

**16.3. TA5**, refirió: *"[...] he sido testigo en tres ocasiones del maltrato laboral del que era víctima por parte de SP1 y SP4, como trabajador de la Secretaría en la pasada administración, yo fui contratado por una proveedora [...], trabajo que venía desarrollándose en un ambiente armónico y colaborativo que dejo de suceder a partir del 17 de junio de este año con la llegada de SP1, [...] se me convocó por parte de la proveedora a una reunión en la oficina de SP1 quien de manera prepotente e impositiva solicitó que se entregará un borrador del diagnóstico antes del día 7 de julio, lo cual no coincidía con los tiempos contratados formalmente en la requisición del proyecto en mención, al intentar explicárselas razones por las cuales su solicitud no era viable, ni tampoco exigible estuvo interrumpiendo constantemente tanto mi voz como la voz de las personas que se encontraban en dicha reunión, que éramos tanto de la proveeduría como del mismo personal [...] el cual notoriamente presentaba una actitud de miedo y temor ante los gestos y los tonos violentos con que SP1 les arrebatava la palabra, demostrando a la vez, una nula*



*escucha activa que evidentemente generó un ambiente de mucha tensión y zozobra para quienes estábamos presentes, demostrando sin lugar a duda que el ambiente laboral que reinaba en ese momento en la Secretaría ya no era el ambiente amable de la Titular anterior, sino un ambiente de intolerancia y punición que se manifestaba en la persona de SP1, momento a momento sin que mediara una razón institucional o normativa válida para su proceder, en esa reunión se determinó que el evento programado para el 30 de junio se realizara el 7 de julio, pues la titular no se había dado a la tarea de involucrarse en los trabajos y los procesos que se encontraban ya vigentes, lo cual generó retrasos y elevó en suma el estrés tanto de las proveedurías como del personal de la Secretaría [...], durante los días previos al acentó (sic) del 7 de julio tanto SP1 como SP4 intentaron cambiar la lógica y dinámica ya preestablecida y aprobada para la realización del evento sin que mediara motivación o fundamento pertinente u oportuno para ello, lo cual afectaba toda la metodología del proyecto ya presentado y aprobado por las instancias municipales correspondientes, pero resulta evidente para este testigo que la robusta visceralidad y el exarservado capricho de SP1 le resultaban prioritarios ante cualquier proceso normativo reglamentario o acto legal fundado que ya hubiera sucedido previamente a su llegada respecto del diagnóstico en comento, lo cual produjo constantemente durante todas sus intervenciones en dicho proceso una atentado al principio de legalidad y de certeza jurídica pero también un escenario de incertidumbre para todas las personas que colaboraban dentro del proyecto especialmente del quejoso [...], el 6 de julio por la noche*

*SP4 convocó a una reunión de trabajo a la proveedora [...] la cual se pidieron cambios de último momento [...] razones por las cuales se llegaron a acuerdos de ciertos ajustes en el diseño de las preguntas detonadoras[...] , el evento del 7 de julio que se llevó a cabo de manera virtual, empezó a las 10 horas. SP1 cancela sin aviso previo a la proveeduría el evento aludiendo falsamente una falta de institucionalidad del mismo aceptando la responsabilidad de lo que estaba sucediendo en ese momento y aceptando públicamente con quien estábamos que ya tenía agendado otro evento en ese mismo horario y que se retiraba para poder llegar a tiempo a dicho evento, [...] todo esto que me tocó atestiguar da fe y muestra la violencia laboral que SP1 ejerció en contra de su personal [...]*”.

**16.4. TA4,** declaró: *“Estoy presente para rendir mi testimonio respecto a los hechos denunciados por V1, por lo que es mi deseo declarar lo siguiente: que el 17 de junio del presente año a la llegada de SP1 que fue cuando asumió el cargo [...] comenzaron los hostigamientos y agresiones en el lugar de trabajo, ese día SP1 comenzó a tener reuniones a puerta cerrada con personas ajenas a la Secretaría y es desde allí donde comienza todos los actos de hostigamiento, se dirigía exclusivamente a sus sub alternos más próximos [...] mostraba una actitud hostil y solicitudes de trabajo con indicaciones ambiguas para llevarlas a cabo, nunca se reunió con todo el equipo de trabajo, nunca se dio a entender que era lo que esperaba de nosotros y el equipo y sus indicaciones eran poco*



*entendibles, cuando se le solicitaba una explicación para llevar a cabo el trabajo solicitado la actitud era de hostigamiento aludiendo que no era posible que se le entendiera y que nosotros deberíamos hacerlo de todos modos, jamás se explicaba que era lo que deseaba ni daba fechas establecidas de entrega o el formato de entrega que requiriera, si no se le daba o cumplía con esto, siempre las reuniones con ella tomaba una actitud de malos tratos, de tonos altos de voz y de menosprecio al trabajo de los otros, pedía cosas o fichas informativas sobre procesos o actividades que se llevaban a cabo o se llevaría a cabo y no las revisaba así que cuando ella solicitaba la información de estas cosas, aludía que no se le había entregado nada y que era ineficiencia del personal y se le demostraba que ya había tenido reuniones explicándole las actividades de las acciones programadas, tomaba partido específico con personal y echando la culpa a otras personas sobre el no cumplimiento de las actividades, [...] por ejemplo las actividades programadas para las sesiones del Comité, ya se había adelantado trabajo, ya se habían acordado actividades y por estas actitudes se cancelaban o posponían sin previo aviso y sobre todo teniendo una actitud violenta en contra de los compañeros encargados del mismo, [...], otro ejemplo es el 29 de junio del presente año cuando se tiene una reunión con uno de los proveedores sobre un proyecto de trabajo sexual y la actitud en esta reunión fue agresiva y violenta de parte de SP1, no dejando hablar, no dando la palabra, asumiendo cosas sin antes haber preguntado sobre el mismo proyecto aunque en sus manos tenía fichas informativas del proyecto y tomando una actitud de pedir cosas que*

*no estaban en el contrato con el proveedor, [...] desde su llegada el ambiente laboral decayó la primera semana de su llegada, varias de las compañeras venían conmigo solicitando asesoría y contención sobre las actitudes violentas hacia ellas ya que sufrían intimidaciones y malos tratos de su parte, [...], siempre usando frase como: “Aquí el feminismo no importa”, “hay que sacar la chamba, no importa cómo”, sin importar los horarios de trabajo, los descanso, los derechos laborales mínimos del personal, además siempre solicitando coas a destiempo o a último momento, haciendo que el personal se quede más allá de su horario laboral establecido que por derecho teníamos, el ambiente laboral fue de mal en peor, pude ser testigo de cómo mis compañeras y compañeros se encontraban en estados emocionales de ansiedad, estrés, incertidumbre por las actitudes y formas de SP1 [...]”.*

**16.5. TA6**, manifestó: *“Estoy presente para rendir mi testimonio respecto a los hechos denunciados por V1, [...] a partir del 17 de junio del presente año SP1 llegó con una actitud muy hostil hacia diferentes personal que laborábamos en dicha dependencia, principalmente ese día tuve una reunión, a puerta cerrada [...], en dicha reunión estaban tres hombres que no se identificaron y que mencionaron que podía decir todo lo que quisiera porque estaba en un espacio seguro, sin embargo en ese momento no compartí ninguna información, [...], al día siguiente el día 18 de junio en otra reunión con SP1, estaba la puerta abierta y SP1 comenzó a minimizar mi trabajo, [...] para el día*





*25 de junio y antes de entrar escuche muchos gritos en la oficina de SP1, gritaba que ella no tenía por qué resolver problemas que no eran de su competencia que era una vergüenza poner su cara ante titulares de otras dependencias, si el trabajo no estaba bien hecho, y así fueron como 10 minutos de gritos, y después de hecho vi salir a V1, quien se veía afectado [...], dicha reunión fue a puerta abierta y los gritos se escuchaban hasta la planta baja, el ambiente se empezó a ser muy hostil porque enviaron memorándum a las direcciones y jefaturas y todo el personal para informar que de no dar cumplimiento a las indicaciones de los rangos más altos como la titular y demás personal de cargos directivos, se comenzaría con levantar actas administrativas en su caso también reportes de faltas administrativas, recuerdo que a SP3 la corrieron de un día para otro, y al día siguiente ya se encontraba una nueva Directora, SP4, [...] esto que sucedió con V1, también sucedieron con varias personas que trabajan allí [...]"*

### **Reproducción de audio aportado por V1**

**17.** El 21 de febrero de 2022, se realizó la reproducción del audio que anexó V1, al escrito de 22 de julio de 2021, tal y como se advierte del acta circunstanciada respectiva.

## **Comparecencia de V1**

**18.** Mediante comparecencia de 30 de marzo de 2022, V1, manifestó a un VA, estar de acuerdo en retomar la mesa de trabajo propuesta por la autoridad señalada como responsable al momento de rendir el informe relativo a los hechos materia de la queja, tal y como se advierte del acta circunstanciada respectiva.

## **Solicitud de mesa de trabajo**

**19.** Por medio del oficio número V2/003822, de 31 de marzo de 2022, se hizo del conocimiento de la Titular de la Sindicatura, el día y hora señalado para efecto de llevar a cabo una mesa de trabajo con V1, obteniendo la respuesta de esta a través del diverso SM-DGJC-DDHH. -1983/2022, de 6 de abril de 2022, mediante el cual autorizó a SP6 y SP7, acudir a la diligencia antes citada.

## **Mesa de trabajo**

**20.** El 5 de abril de 2022, se realizó en las Instalaciones de esta CDHP la mesa de trabajo a fin de conciliar los intereses de las partes, por lo que acudieron V1, acompañado de TA7, así como SP6 y SP7, de la cual se desprende que V1, hizo del conocimiento de los representantes de la autoridad señalada como responsable, sus pretensiones, ocasión en la cual SP6 y SP7,



solicitaron nueva fecha a efecto de verificar la viabilidad de las pretensiones de V1, ello sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos materia de la queja, por lo cual se estableció la continuación de la misma para el día 29 de abril de 2022, tal y como se advierte del acta circunstanciada respectiva.

**21.** Con fecha 29 de abril de 2022, se llevó a cabo la reunión entre V1, TA7 y los representantes de la autoridad señalada como responsable, quienes señalaron la imposibilidad de conciliar los intereses de las partes, por lo cual una V.A. hizo del conocimiento de los comparecientes que, en caso de no haber alguna prueba pendiente por desahogar, el expediente sería determinado conforme a derecho, a lo cual V1, TA7, SP6 y SP7, manifestaron quedar enterados.

### **Reproducción de video aportado por V1**

**22.** El 11 de mayo de 2022, una VA, llevó a cabo la reproducción del video que anexó V1, al escrito de 6 de septiembre de 2021.

## **II. EVIDENCIAS:**

**23.** Escrito de Queja, presentada por V1, de 13 de julio de 2021, al que adjuntó entre otras las siguientes evidencias:

**23.1.** Memorándum número SISG/DDPV/DSYR/018/2021, de 23 de junio de 2021, suscrito por V1, a través del cual solicitó de SP9, que

a solicitud expresa de SP1: *“la gestión para la ampliación presupuestal [...] para la compra de condones femeninos, así como la solicitud de suficiencia presupuestaria [...]”*.

**23.2.** Formato de asesoría por actos de discriminación y/o violencia laboral entre las y los Trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, de 9 de julio de 2021, con número de folio NOM025/017/21, suscrita por V1.

**23.3.** Escrito de queja suscrita por V1, en contra de SP1, presentada el día 12 de julio de 2022, en la Contraloría.

**23.4.** Circular número SISG/006/2021, de 12 de julio de 2021, por medio del cual SP1, hizo del conocimiento de las Directoras, Jefas/Jefes de Departamento, Secretaría Técnica, Enlace Administrativa y Titular de la Unidad Jurídica de la Secretaría, las obligaciones conforme a la normatividad aplicable, de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Puebla.

**23.5.** Escrito de Renuncia con carácter de irrevocable, firmada por V1.

**24.** Acta circunstanciada de 22 de julio de 2021, en la que una V.A. hizo constar que V1, ratificó la queja y exhibió un escrito de ampliación de queja, así como las evidencias siguientes:



**24.1.** Captura de Pantalla respecto a la cuenta de Twitter, donde a decir de V1, se difundió un video con imágenes para afectar su integridad personal, así como proporciono el link donde consultar dicha publicación.

**24.2.** Captura de pantalla en donde a decir de V1, se puede observar que SP5, reaccionó con un “like” al video observable en el enlace antes citado.

**24.3.** Nota periodística de 14 de julio de 2021, del medio Reto Diario.

**24.4.** Disco compacto que a decir de V1, contiene una grabación de la reunión celebrada el 9 de julio de 2021.

**25.** Oficio número V2/008150, de 23 de julio de 2021; por medio del cual la SVG solicitó al entonces Titular de la Sindicatura un informe justificado, respecto de los hechos materia de la queja.

**26.** Memorándum número SVG/423/2021, de 23 de julio de 2021, a través del cual se solicitó al DQOT de la CDHP que, personal especializado adscrito a su Dirección, emitiera una opinión psicológica, relativa a los hechos denunciados por V1.

**27.** Oficio número SM-DGJC-DDH.-4767/2021, de 6 de agosto de 2021, suscrito por el entonces Director Jurídico y de lo Contencioso de la Sindicatura,

a través del cual rindió el informe solicitado por este organismo defensor de derechos humanos, al que adjuntó entre otros los siguientes documentos:

**27.1.** Oficio número SISG/UJ/176/2021, de 5 de agosto de 2021, suscrito por la Titular de la Unidad Jurídica de la Secretaría, a la que a su vez anexó entre otros las constancias que se enuncian a continuación:

**27.1.1.** Informe pormenorizado de 2 de agosto de 2021, signado por SP1.

**27.1.2.** Informe pormenorizado, de 1 de agosto de 2021, firmado por SP2, respecto de los hechos materia de la queja de V1.

**27.1.3.** Memorándum número SISG/CCI/007/2021, de 30 de julio de 2021, elaborado por SP5, a través del cual rinde un informe pormenorizado relativo a los hechos denunciados por V1.

**27.1.4.** Memorándum número SISG/EA/119/2021, de 30 de julio de 2021, suscrito por SP9, mediante el cual rindió un informe respecto a los puntos 5,13 y 18 del escrito de queja signado por V1, al que adjuntó a su vez:



**27.1.4.1.** Oficio número SISG/EA/0343/2021, de 7 de julio de 2021, signado por SP9, mediante el cual solicitó la suficiencia presupuestal necesaria para la *“Compra de condones femeninos y lubricantes para la difusión de derechos sexuales y reproductivos”*.

**27.1.4.2.** Memorándum número SISG/DPDV/DSYR/031/2020, de 21 de agosto de 2020, suscrito por la entonces Jefa de Departamento de Derechos Sexuales y Reproductivos, de la Secretaría, quien hizo del conocimiento de SP9 que, recibió la cantidad de 485 condones femeninos y 670 lubricantes mismos que serían entregados a la población a fin de promover la salud sexual y reproductiva entre las mujeres y adolescentes del municipio de Puebla.

**27.1.2.** Memorándum número SISG/DTISG/032/2021, de 30 de julio de 2021, suscrito por SP10, a través del cual rinde un informe relativo a la orientación que brindó a V1, el día 9 de julio de 2021, respecto al Procedimiento para atender actos de discriminación y/o violencia laboral entre las y los trabajadores del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, al que adjuntó:

**27.1.4.1.** Formato de asesoría por actos de

discriminación y/o violencia laboral entre las y los Trabajadores del H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, de 9 de julio de 2021, con número de folio NOM025/017/21, suscrita por V1.

**27.1.5.** Oficio número SISG-406/2021, de 29 de julio de 2021, signado por SP1, quien en su carácter de Secretaria Técnica del Comité, se excusa de conocer de la queja planteada por V1, al que adjuntó el formato enunciado en el párrafo anterior.

**27.1.6.** Memorándum número SISG/ST/036/2021, de 12 de julio de 2021, por el cual la Secretaria Técnica, de la Secretaría remitió el escrito de renuncia suscrito por V1, a SP2.

**27.2.** Oficio número SECAD\_DRH-4183/2021, de 29 de julio de 2021, suscrito por la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Puebla, quien informó la situación laboral de V1, al que adjuntó los siguientes documentos:

**27.2.1.** Formato Único DP-01 Movimiento de Personal, con número 322220, de 12 de julio de 2021, a nombre de V1.

**27.2.2.** Escrito de renuncia voluntaria irrevocable, de 12 de julio de 2021, signada por V1.





**27.3.** Oficio número CM-DIR-1197/2021, de 3 de agosto de 2021, suscrito por SP8, mediante el cual informó que derivado de la queja presentada por V1, se registro el expediente de investigación número Q-76/2021, al cual adjuntó la siguiente constancia:

**27.3.1.** Oficio número CM-DIR-1190/2021, de 30 de julio de 2021, signado por SP8, mediante el cual solicitó a V1 que, aportara todo tipo de indicios, con los que cuente para sustentar su escrito de queja, esto dentro del término de 3 días hábiles siguientes a la notificación, con el apercibimiento que de no hacerlo se archivaría como asunto total y completamente concluido por falta de elementos para continuar con la investigación.

**27.3.2.** Impresión del comprobante de envió respecto del oficio número CM-DIR-1190/2021, de 30 de julio de 2021, signado por SP8, notificado a V1, por medio de correo electrónico de 3 de agosto de 2021.

**28.** Escrito de 6 de septiembre de 2021, signado por V1, mediante el cual realizó las manifestaciones relativas al contenido del informe rendido por la autoridad señalada como responsable al que adjuntó entre otras evidencias las siguientes:

**28.1.** Impresión de captura de pantalla del Tweet a nombre de “Vic”,

quien publicó: *“My new boss es adorable, buen eso creo porque luego les sale lo loquilles y que miede”*

**28.2.** Impresión del correo electrónico de 3 de agosto de 2021, enviado por la Contraloría, mediante el cual notificó hizo del conocimiento de V1, un requerimiento para aportar datos o indicios que sustentaran el escrito de queja presentado ante dicha instancia, apercibiéndole que en caso de no hacerlo el expediente sería determinado conforme a derecho.

**28.3.** Copia simple del acuse del escrito de 6 de agosto de 2021, por medio del cual V1, aporta evidencias a la queja presentada en la Contraloría.

**29.** Oficio número CDH/DQOT/PAV/AP/OP/22/2021 de 8 de octubre de 2022, signado por la Psicóloga adscrita a la DQOT de esta CDHP, a través del cual emitió su opinión psicológica, relativa al caso de V1.

**30.** Actas circunstanciadas de 30 de noviembre de 2021, de las que se advierten las declaraciones vertidas por los testigos presentados por V1.

**31.** Acta circunstanciada de 21 de febrero de 2022, de la que se advierte que una VA, llevó a cabo la reproducción del audio que anexó V1, al escrito de 22 de julio de 2021.



**32.** Oficio número V2/003822, de 31 de marzo de 2022, se hizo del conocimiento de la Titular de la Sindicatura, el día y hora señalado para efecto de llevar a cabo una mesa de trabajo con V1.

**33.** Oficio número SM-DGJC-DDHH.-1983/2022, de 6 de abril de 2022, mediante el cual la Titular de la Sindicatura, autorizó a SP6 y SP7, acudir a la mesa de trabajo.

**34.** Acta circunstanciada de 8 de abril de 2022, en la que una V.A. hizo constar la mesa de trabajo entre V1, acompañado de TA7, y SP6 y SP7, a fin de conciliar los intereses de las partes, de la que se advierte sería retomada en otra fecha.

**35.** Acta circunstanciada de 29 de abril de 2022, en la que una V.A. hizo constar que los comparecientes V1, SP6 y SP7, no conciliaron sus intereses, por lo que se les informó que, de no haber alguna prueba pendiente por desahogar, el expediente sería determinado conforme a derecho.

**36.** Acta circunstanciada de 11 de mayo de 2022, de la que se desprende que una VA, llevó a cabo la reproducción del video que anexó V1, al escrito de 6 de septiembre de 2021.

### III. OBSERVACIONES:

**37.** Del análisis de los hechos y evidencias que constan en el expediente **2734/2021**, esta CDHP, cuenta con elementos de convicción suficientes para acreditar la **violación al derecho humano a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral**, en agravio de V1, por parte del personal adscrito a la Presidencia, tal y como se expone a continuación.

**38.** Para este organismo autónomo defensor de derechos humanos, quedó acreditado que en la Secretaría, durante ciertos días, previos a la renuncia de V1, existió un inadecuado clima laboral, toda vez que, la comunicación entre las personas servidoras públicas adscritas a dicha Secretaría era limitada, habían reiteradas conductas de descalificación y desprestigio entre estos, lo que repercutió en la afectación a la integridad psicológica de las y los servidores públicos adscritos a dicha dependencia; en específico a V1, le generó un impacto psicológico, que desembocó en desgaste físico, mental y emocional, así como ansiedad, estrés y desmotivación.

**39.** Esta CDHP arribo a tal conclusión después de analizar las constancias que integran el expediente **2734/2021**, las cuales sirvieron para acreditar los hechos que se precisaran más adelante y que fueron expuestos por V1, en su escrito de queja; no obstante, resulta necesario establecer el significado de violencia, violencia laboral y en específico el concepto de acoso laboral.



**40.** La OMS, define la **violencia** como:

40.1. *“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, **daños psicológicos**, trastornos del desarrollo o privaciones.”<sup>1</sup>*

**41.** Al respecto la LGAMVLV, establece que existen diversas modalidades de violencia, entre ellas distingue a la **violencia laboral** y para tal efecto en su artículo 11, cita lo siguiente:

**41.1.** *“[...] constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; **la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones**, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación [...]”*

**42.** Asimismo, la LGAMVLV refiere que la violencia laboral, incluye al **acoso laboral**, el cual además se ha identificado con varios nombres tales como: acoso psicológico, acoso moral o mobbing.

**43.** El término **mobbing**, fue utilizado por primera vez en 1963, por el etólogo Konrad Lorenz, para referirse a los ataques de un grupo de animales contra un

---

<sup>1</sup> OMS. “Informe mundial sobre la violencia y la salud”. Publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud; Washington, D.C. 2002, pág. 5.

único animal de la misma especie, definiéndolo como:

**43.1.** *"un ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie animal sobre un individuo más fuerte que ellos"*<sup>2</sup>.

**44.** El psicólogo Heinz Leymann opina que el **mobbing o terror psicológico** en el ámbito laboral consiste en:

**44.1.** *"Comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y es activamente mantenido en ella"*<sup>3</sup>.

**45.** Por otro lado, la OIT, define al **acoso laboral** como:

**45.1** *"Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta, en su material, promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios"*<sup>4</sup>

**46.** La LFT<sup>5</sup>, establece el significado de **hostigamiento laboral**, definiéndolo

---

<sup>2</sup> Davenport, Schwart y Elliot,2002; cit. En González-Trijueque, 2007<sup>a</sup>.

<sup>3</sup> Leymann,H.(1996): The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/publicación/wcms\\_22009](https://www.ilo.org/publicación/wcms_22009)

<sup>5</sup> <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



en el inciso a) del artículo 3° Bis, mismo que a la letra dice:

**46.1.** “[...] es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas [...]”.

**47.** Cabe citar que la SCJN, afirmó que:

**47.1.** “[...] El **acoso laboral** es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objeto de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir [...]”<sup>6</sup>.

**48.** Asimismo, la SCJN, agregó que, dependiendo de quien adopte el papel de sujeto activo, el **acoso laboral** o **mobbing**; se presenta en tres niveles: horizontal, vertical descendente o vertical ascendente:

a) **Horizontal.** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

---

<sup>6</sup> Tesis 1ª.CCLII/2014 (10ª), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo I, julio de 2014, P. 138, Registro Digital: 2006870

b) **Vertical descendente.** Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

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

**49.** La SCJN también precisó que, la dinámica en la conducta hostil es variable, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

**50.** Las ideas antes citadas, fueron utilizadas por la CNDH en el documento Titulado: Acoso Laboral “Mobbing”<sup>7</sup>, documento en el que este órgano nacional además hizo referencia a que, el **acoso laboral** también ha sido denominado **acoso moral** cuando la afectación y daño se produce en la esfera ético moral de cada persona, y este incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral y distinguió al **acoso moral** del **acoso psicológico** ya que este último viola el derecho a la salud e incluso a la vida.

---

<sup>7</sup> María Elena Lugo Garfias, *Acoso Laboral “Mobbing”* México CNDH, agosto 2017.





**51.** En otro orden de ideas, Marie France Hirigoyen<sup>8</sup>, también brinda una definición de **acoso moral** en el trabajo, siendo el siguiente:

*51.1. “toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad física psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo”*

**52.** Cabe señalar que la autora antes citada, considera que, de las diferentes definiciones empleadas por parte de autores que tratan el tema, así como de los que brinda la legislación, se observan tres características en común y son:

- Las conductas deben ser reiteradas
- Implican una relación complementaria (vínculo jerárquico o de subordinación)
- No es necesario que las conductas sean intencionadas.

**53.** Al respecto de este último punto, Ochoa Díaz<sup>9</sup>, distingue un **acoso consiente** y un **acoso inconsciente**.

**54.** El **acoso consiente** es aquel que tiene como objetivo hacer daño, mientras que el **acoso inconsciente**, se relaciona con la estructura social y cultural, es decir con la normalización de actitudes, conductas y pautas que se

---

<sup>8</sup> Hirigoyen, 2014, P.22

<sup>9</sup> Ochoa Díaz, C.E. Hernández y Ramos, E. Guanman Chacha.K.& PérezTeruel, K. (2021) El Acoso Laboral. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), P. 113-118.

han establecido y que suceden en el contexto laboral y no por esto se deben considerar como adecuadas, ya que repercuten en la salud de las personas, lo que en el caso que nos ocupa se observó.

**55.** No menos importante, es de señalar que la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, “Factores de riesgo psicosocial” Identificación, análisis y prevención<sup>10</sup>, describe:

**55.1. Acoso, acoso psicológico:** *Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.*

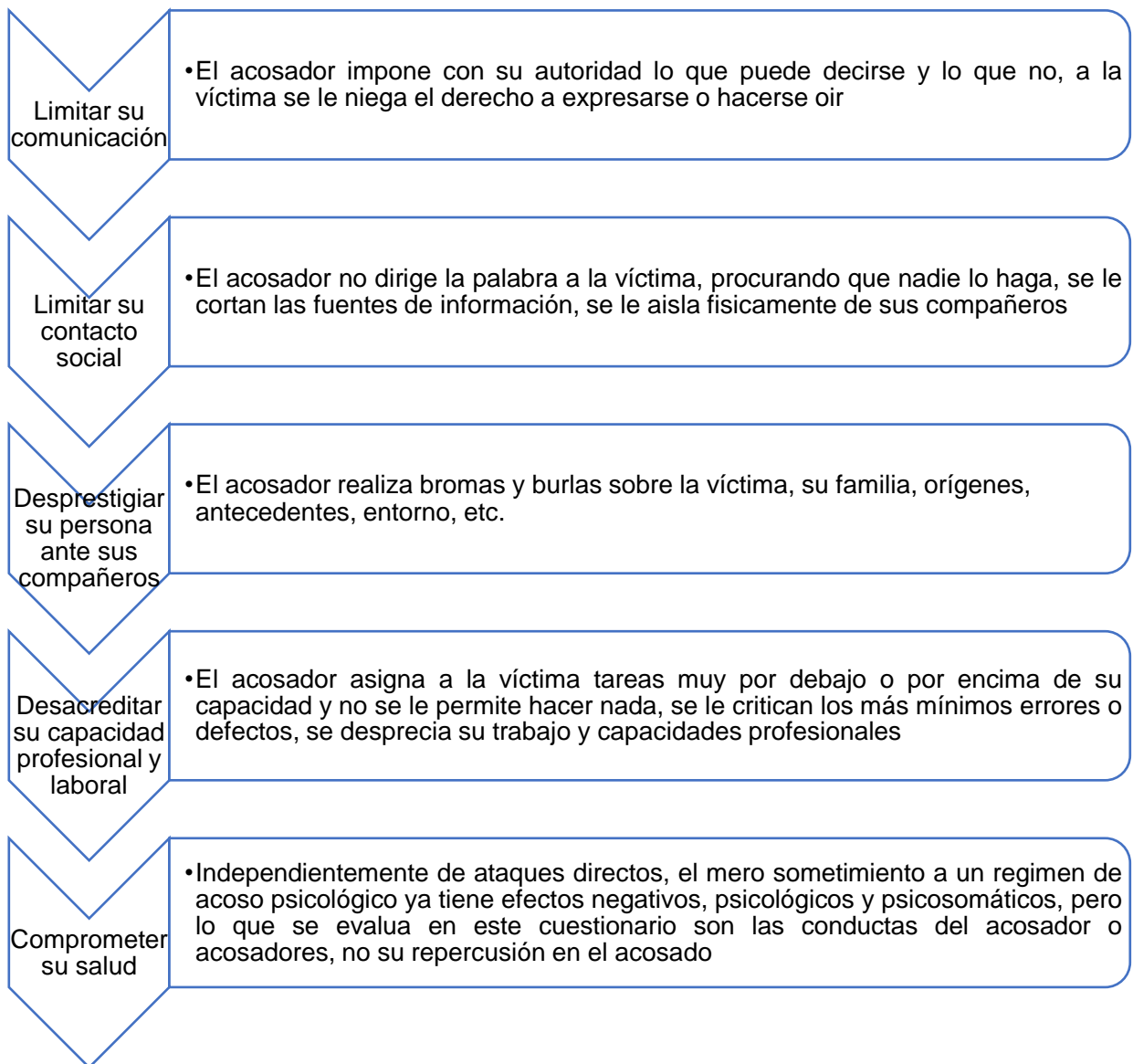
**56.** Asimismo, la Norma Oficial Mexicana, tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, en ese sentido, dicha norma contempla al acoso psicológico como un factor de riesgo psicosocial.

---

<sup>10</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)



57. Al respecto Leymann<sup>11</sup>, consideró al **acoso laboral o acoso psicológico** como un estresor psicosocial de gran magnitud que puede afectar seriamente el funcionamiento diario de las personas que lo padecen y clasificó las estrategias de **acoso laboral** en 5 apartados, como a continuación se observa:



<sup>11</sup> Ibidem.

**58.** En ese orden de ideas, la Psicóloga adscrita a esta CDHP, aplicó a V1, el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo (LPIT-60) y observó la presencia de estas estrategias tal y como se advierte a continuación:

**58.1.** “[...]

<i>Estrategias de Acoso Psicológico según Leymann</i>	
<i>Según Leymann</i>	<i>Opinión emitida por una Psicóloga adscrita a CDHP</i>
<i>1. Limitar la comunicación</i>	<i>V1, refiere que SP1, cerró el canal de comunicación, y solo pedía comunicarse con las personas que eran sus subordinadas directas, mientras que evadía a los demás empleados y empleadas, entre ellos V1</i>
<i>2. Limitar su contacto social</i>	<i>Se le cambio de lugar sin motivo, el cual no era adecuado</i>
<i>3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros</i>	<i>Específicamente durante la relación laboral no se observó ninguna, no obstante, V1, percibió esta practica al momento de afirmar que se le desprestigio en las notas publicadas en redes sociales</i>
<i>4. Desacreditar su capacidad profesional y laboral</i>	<i>Al respecto V1 puntualizo una serie de acciones que provocaban que los trabajos no se concluyeran o se realizaran conforme a lo programado o a lo convenido, incluso no se realizaban, lo cual desacreditaba su trabajo y la capacidad que tenía</i>
<i>5. Comprometer su salud</i>	<i>En ese punto, hizo referencia a las consecuencias, ya que V1, presentó síntomas de ansiedad, estrés, miedo y quejas psicósomáticas “punzadas en el estómago (sic)”</i>



**59.** Por otro lado, la SCJN en la Tesis 1ª.CCLII/2014 (10ª) de la Primera Sala describió los elementos del acoso laboral, siendo los siguientes:

- a) *El objetivo de intimidar, opacar, aplanar amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a demandante, con miras de excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir;*
- b) *Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos;*
- c) *Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y*
- d) *que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.*

**60.** En ese orden de ideas, la Psicóloga adscrita a esta CDHP, al emitir su opinión psicológica observó que algunos de estos elementos fueron descritos por V1, tal y como se advierte a continuación:

60.1.

<i>Elementos del Acoso Laboral</i>	
<i>SCJN</i>	<i>Opinión emitida por una Psicóloga adscrita a CDHP</i>
<p>a) <i>El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a demandante, con miras de excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir;</i></p>	<p><i>La intimidación, el opacar y aplanar a la persona se reconocen como objetivo, así como la finalidad de controlar al peticionario; esto, al hacer mención de que toda conducta o acción iba a repercutir contra ellos, sin siquiera darle la oportunidad de explicar, "...todos teníamos miedo de ir a la oficina de la secretaria"</i></p>
<p>b) <i>Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos</i></p>	<p><i>Señala que dichas actitudes eran por parte de SP1 y de SP4</i></p>
<p>c) <i>Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso</i></p>	<p><i>Existieron las siguientes conductas: impedir una comunicación adecuada, limitar e impedir que el trabajo se realizara, desacreditar su trabajo, la vigilancia continua, gritos y tratos inadecuados, horarios laborales superiores a los establecidos, actitud prepotente y autoritaria</i></p>



**61.** Lo anterior, también quedó corroborado con las declaraciones vertidas por los testigos, como se expone a continuación:

**62.** Con la declaración de TA2, quien señaló:

**62.1.** “[...] *SP1 se dirigió a nosotros con un tono prepotente, hasta el punto de que tuvimos que solicitar que por favor nos dejara hablar porque el dialogo no estaba lográndose [...]*”

**63.** Asimismo, TA3, señaló:

**63.1.** “[...] *el dialogo siempre fue externo, es decir por nuestros superiores o por su particular, en muy pocas ocasiones tuvimos la oportunidad de hablar con ella, y en esas ocasiones se presentaron los actos de violencia y hostigamiento laboral [...] para el 24 de junio V1 [...] fue llamado por SP1, [...] fue allí que a puerta abierta comenzaron los gritos y desprecios de parte de SP1 hacia V1, eso generó mucha tensión [...] el día 25 de junio de la misma manera que la situación anterior, fue citado V1 con SP1 para imponer cambios de fecha en las entregas programadas, y nuevamente fue víctima de gritos y violencias [...]*”

**64.** Por su parte TA5, señaló:

**64.1.** “[...] *estuvo interrumpiendo constantemente tanto mi voz*

*como la voz de las personas que se encontraban en dicha reunión, que éramos tanto de la proveeduría como del mismo personal [...] el cual notoriamente presentaba una actitud de miedo y temor ante los gestos y los tonos violentos con que SP1 les arrebatava la palabra, demostrando a la vez, una nula escucha activa que evidentemente generó un ambiente de mucha tensión y zozobra para quienes estábamos presentes [...].”*

**65.** Por otro lado, TA4 manifestó:

**65.1.** “[...] el 17 de junio del presente año a la llegada de SP1 que fue cuando asumió el cargo [...] comenzaron los hostigamientos y agresiones en el lugar de trabajo, ese día SP1 comenzó a tener reuniones a puerta cerrada con personas ajenas a la Secretaría y es desde allí donde comienza todos los actos de hostigamiento, se dirigía exclusivamente a sus sub alternos más próximos [...] sus indicaciones eran poco entendibles, cuando se le solicitaba una explicación para llevar a cabo el trabajo solicitado la actitud era de hostigamiento aludiendo que no era posible que se le entendiera y que nosotros deberíamos hacerlo de todos modos, jamás se explicaba que era lo que deseaba ni daba fechas establecidas de entrega o el formato de entrega que requiriera, si no se le daba o cumplía con esto, siempre las reuniones con ella tomaba una actitud de malos tratos, de tonos altos de voz [...].”





66. Finalmente, TA6, declaró:

66.1. “[...] *para el día 25 de junio y antes de entrar escuché muchos gritos en la oficina de SP1, gritaba que ella no tenía por qué resolver problemas que no eran de su competencia que era una vergüenza poner su cara ante titulares de otras dependencias, si el trabajo no estaba bien hecho, y así fueron como 10 minutos de gritos, y después de hecho vi salir a V1, quien se veía afectado [...]*”

67. Con las anteriores declaraciones, queda evidenciada una de las estrategias de acoso laboral, consideras por Leymann, específicamente la que hace referencia a **limitación de la comunicación**, recordando que esta consiste en que el acosador impone su autoridad respecto de lo que se puede decir o lo que no y niega a la víctima el derecho a expresarse o hacerse oír.

68. Asimismo, también se observa la estrategia consistente en que, con dichas las actitudes que se observaban entre el personal que ejercía los actos de hostigamiento **comprometió la salud de las víctimas** es decir que, independientemente de los ataques directos, el sometimiento al régimen de acoso psicológico, tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, tal y como lo hizo ver V1, al señalar que: “ [...] *esta acción, me tuvo al borde de un ataque de ansiedad [...]*”, situación que fue corroborada con la opinión psicológica realizado por una Psicóloga adscrita a este organismo, quien después de valorar a V1, concluyó: “ [...] *Conforme a la entrevista realizada, la observación y la aplicación de los test, así como el análisis y observación de la*

*misas se obtuvo lo siguiente, [...] existe un impacto psicológico derivado de los hechos narrados, los cuales refieren acoso laboral; este desembocó, en desgaste físico, mental y emocional; ansiedad, estrés y desmotivación [...]*

**69.** Aunado a lo anterior, con las declaraciones vertidas por los testigos, también se advierte otras de las estrategias de Leymann, **Desacreditar su capacidad profesional y laboral**; a decir de dicho autor, esta consiste en que, el acosador asigna a la víctima tareas muy por debajo o por encima de su capacidad y no se le permite hacer nada, se le critican los más mínimos errores o defecto, se desprecia su trabajo y capacidades profesionales.

**70.** Al respecto TA2, manifestó: *“[...] todos estos cambios y actitudes por parte de quienes integraban la Secretaría, es decir, SP1 y SP4, representaron un entorpecimiento y obstaculización del desarrollo de las actividades solicitadas por la requisición del mismo proyecto, asimismo fue evidente que el personal que integraba la Secretaría y que era subordinado, de SP1 y SP4, se encontraba en una situación, de incertidumbre y de estrés laboral [...]*”

**71.** Por otra parte, TA3 señaló:

**71.1.** *“[...] el día 25 de junio de la misma manera que la situación anterior, fue citado V1 con SP1 para imponer cambios de fecha en las entregas programadas, y nuevamente fue víctima de gritos y violencias [...] no se nos explicaba nada y solo se nos exigía, por ello es que V1 se negó a*



*realizar este oficio a lo que SP1 le molestó aún más y aumentaron los gritos, aun así mi compañero fue obligado a realizar ese oficio [...] a manera de amenaza y de forma intimidante se nos hizo saber que a partir de ese momento todas nuestras actividades serian meramente operativas acatando cualquier demanda de SP1 sin poder objetar o estar en desacuerdo [...]*

**72.** Asimismo, TA5 señaló:

**72.1.** *“[...] solicitó que se entregará un borrador del diagnóstico antes del día 7 de julio, lo cual no coincidía con los tiempos contratados formalmente en la requisición del proyecto en mención, al intentar explicárselas razones por las cuales su solicitud no era viable, ni tampoco exigible estuvo interrumpiendo [...] durante los días previos al aventó (sic) del 7 de julio tanto SP1 como SP4 intentaron cambiar la lógica y dinámica ya preestablecida y aprobada para la realización del evento sin que mediara motivación o fundamento pertinente u oportuno para ello, lo cual afectaba toda la metodología del proyecto ya presentado [...]*”

**73.** Por otra parte TA4, también señaló:

**73.1.** *“[...] mostraba una actitud hostil y solicitudes de trabajo con indicaciones ambiguas para llevarlas a cabo, nunca se reunió con todo el equipo de trabajo, nunca se dio a entender que era lo que esperaba*

*de nosotros y el equipo y sus indicaciones eran poco entendibles, cuando se le solicitaba una explicación para llevar a cabo el trabajo solicitado la actitud era de hostigamiento aludiendo que no era posible que se le entendiera y que nosotros deberíamos hacerlo de todos modos, jamás se explicaba que era lo que deseaba ni daba fechas establecidas de entrega o el formato de entrega que requiriera, si no se le daba o cumplía con esto, siempre las reuniones con ella tomaba una actitud de malos tratos, de tonos altos de voz y de menosprecio al trabajo de los otros, pedía cosas o fichas informativas sobre procesos o actividades que se llevaban a cabo o se llevaría a cabo y no las revisaba así que cuando ella solicitaba la información de estas cosas, aludía que no se le había entregado nada y que era ineficiencia del personal [...]*

**74.** Por otro lado, TA6, precisó:

**74.1.** “[...] al día siguiente el día 18 de junio en otra reunión con SP1, estaba la puerta abierta y SP1 comenzó a minimizar mi trabajo [...]

**75.** Con las precisiones antes referidas, para este organismo constitucionalmente autónomo quedó corroborado lo dicho por V1, en el sentido de que, en la Secretaría se observaron prácticas autoritarias y que el ambiente laboral se tornó difícil y tensó, lo que en específico a él le generó incertidumbre, estrés, ansiedad, además de sentir que su trabajo se viera obstaculizado.



**76.** Respecto a las declaraciones vertidas por los testigos, para este órgano constitucional autónomo, resulta de suma importancia precisar que el procedimiento ante la CDHP reviste ciertas particularidades, en materia probatoria, respecto de otros tipos de procedimientos de tipo administrativo o penal. A diferencia de estos últimos, los procedimientos seguidos ante este organismo defensor de derechos humanos, por su propia naturaleza, son de una carácter menos formal y más flexible, tal y como lo señala el artículo 5º, primer párrafo, de la LCDHP, al establecer que estos *“deberán ser breves, sencillos y estarán sujetos solo a las formalidades esenciales que requiera la documentación de los expedientes respectivos”*.

**77.** Aunado a lo anterior y de acuerdo a lo establecido en el artículo 2º de la LCDHP, esta CDHP, tiene como objeto, entre otras cosas, la protección y defensa de los derechos humanos, y de conformidad con el artículo 3º del RCDHP, *“es un órgano de la sociedad y defensor de ésta”*.

**78.** Por otro lado, este organismo público autónomo no se encarga de imponer penas o sanciones a las autoridades responsables de vulnerar derechos humanos, sino de proteger a las víctimas y determinar la reparación de los daños causados por la vulneración a los mismos, por parte de las autoridades responsables de dichas acciones.

**79.** Bajo este contexto, la CDHP, al momento de valorar las pruebas aportadas por las partes, hace uso del método de la sana crítica, según lo dispuesto por el artículo 41 de la LCDHP, que dispone lo siguiente:

**79.1. [...]**

*Artículo 41. Las pruebas que se presenten, tanto por los interesados como por las autoridades o servidores públicos a los que se imputen las violaciones, o bien que la Comisión requiera y recabe de oficio, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de legalidad, de lógica y en su caso de la experiencia, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la denuncia. [...]"*

**80.** Al respecto, Héctor Fix-Zamudio señala que en los procedimientos de esta naturaleza:

**80.1.** *“no puede exigirse que los medios de prueba demuestren la certeza de los hechos violatorios más allá de toda duda razonable, que es una de las exigencias para determinar la responsabilidad de los inculpados de acuerdo con el principio in dubio pro reo, sino que es suficiente que se compruebe la veracidad y verosimilitud de los hechos violatorios que se atribuyen a la conducta de los agentes del Estado demandado, o de las personas que operen con el apoyo expreso o tácito de dichos agentes.”*<sup>12</sup>

**81.** Por lo anterior, este organismo protector de derechos humanos, observó

---

<sup>12</sup> Fix-Zamudio, Héctor, “Orden y valoración de las pruebas en la Función Contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en *El Sistema Interamericano de protección de los Derechos Humanos en el Umbral del Siglo XXI*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 2001, t.I, p. 212.



que los testigos fueron coincidentes en puntualizar que en la Secretaría se observaban conductas autoritarias, así como una limitada comunicación entre los servidores adscritos a dicha área, además existían descalificaciones de trabajo entre los mismos, lo que repercutió en la salud psicológica de V1; situaciones que de forma general coinciden con las descritas por Leymann.

**82.** Aunado a lo anterior, la Psicóloga adscrita a este organismo protector de derechos humanos concluyó que, de acuerdo los resultados de los test aplicados a V1, existe un alta probabilidad de acoso laboral, no obstante que fueron pocas las estrategias observadas, V1, lo percibió con gran intensidad, ello debido a su capacidad de análisis de lo correcto y lo incorrecto; ello además permitió que visibilizara conductas normalizadas que se ejercen en contra de los trabajadores y que constituyen acoso laboral.

**83.** Cabe señalar que, el acoso laboral es un problema muy antiguo y que ha existido en diferentes culturas y civilizaciones, sin embargo, se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo y que al paso de los años se han hecho más transparentes, lo que en el presente caso ocurrió.

**84.** Ochoa Díaz<sup>13</sup>, establece que el acoso laboral genera tres tipos de consecuencias:

---

<sup>13</sup> Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.

**84.1. Consecuencias físicas**, es decir, genera problemas psicosomáticos al trabajador que lo vive, desde trastornos cardiovasculares, musculares, respiratorios, gastrointestinales.

**84.2. Consecuencias Psíquicas**, tales como ansiedad, estado de ánimo depresivo, pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban, alteraciones del sueño, distorsiones cognitivas, llanto frecuente, sentimientos de impotencia, e indefensión, y miedos al lugar de trabajo, así como disminución en la capacidad de memoria.

**84.3. Consecuencias sociales**, esto se refiere a que la víctima se aísla progresivamente, esto debe a que le genera un miedo a que los otros lo vean como fracasado, luego entonces prefiere evitar ciertas críticas.

**84.4. Consecuencia Laborales**, estas suponen la destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima, que incluso presupone la baja laboral, el despido injustificado o el pagar la retribución salarial.

**85.** Cabe señalar que, la psicóloga adscrita a esta CDHP, al emitir la opinión psicológica respecto a la valoración de V1, concluyó que:

**85.1.** *“[...] existe un impacto psicológico derivado de los hechos narrados, los cuales refieren acoso laboral; este desembocó, en desgaste físico, mental y emocional; ansiedad, estrés y desmotivación, se encuentra desmotivado, con miedo a realizar un*





*buen trabajo en algún otro lugar, tristeza y enojo al considerar que su trabajo era entorpecido [...]”*

**86.** En ese orden de ideas, las consecuencias observadas por la Psicóloga Adscrita a esta CDHP, coinciden con las enunciadas por Ochoa Díaz.

**87.** Por lo anterior, para esta CDHP, quedó acreditado que las personas servidoras públicas que intervinieron en los hechos materia de la queja vulneraron agravio de V1, su **derecho humano a una vida libre de violencia**, reconocido en los artículos 1, y 14 de la CPEUM; 1 y 2 de la CADH, 1° y 2.1° de la DUDH, 2 de la DADDH, 2.1 del PIDCP, y 4° de la LFPED.

**88.** Aunado a lo anterior, las conductas omisas de las y los servidores públicos adscritos a la Presidencia; también contravienen lo preceptuado en el artículo 7, fracciones I, IV, VII, de la LGRA, que a la letra dicen:

**88.1.** “[.]

***Artículo 7.** Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:*

*I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o*

*comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;*

*IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;*

*VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;*

*[...]“*

**89.** De igual forma, dejaron de observar lo principio de Buen Gobierno, enunciado en el artículo 4.10, del Código de Ética que a la letra dice:

**89.1.** “[...]”

**4.10** *Fomentar un clima laboral libre de actos discriminatorios de pensamiento, género, creencia o de grupo.*

*[...]”*

**90.** De igual forma omitieron observar los principios institucionales y constitucionales descritos en el artículo 8 y 9 del Código de Ética.



**91.** No pasa por desapercibido para este organismo constitucionalmente autónomo, que el peticionario al presentar su queja, hizo mención que, la difusión de una nota periodística, en donde se desprestigiaba y difamaba su persona, también constituía una práctica más de hostigamiento laboral, no obstante, debemos recordar que, este organismo, es competente para conocer de las acciones y omisiones cometidas por personas servidoras públicas; en el presente caso, de las evidencias que conforman el presente expediente, no se tiene documentado que los responsables de la difusión en el medio informativo hubieren sido las personas servidoras públicas señaladas por V1 o cualquiera otra, adscrita a la Presidencia; aunado a lo anterior y de acuerdo a la definición de la OIT, anteriormente citada, esta acción debe darse dentro del lugar de trabajo o en conexión con el mismo, lo que en el presente caso no sucedió, toda vez que la publicación en la cuenta de Twitter fue el día 13 de julio de 2021 y la difusión de la nota periodística en el medio informativo Reto Diario, es del 14 de julio de 2021, fechas que resultan ser posteriores a cuando V1, presentó su renuncia; por lo cual se dejan a salvo los derechos del peticionario, a fin de que de considerarlo recurra a las instancias pertinentes.

#### **IV. REPARACIÓN DEL DAÑO:**

**92.** Habida cuenta que la reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el DOF, del 10 de junio de 2011, garantiza la reparación del daño por violaciones a derechos humanos; en atención a que es un principio de derecho internacional de los derechos humanos ampliamente reconocido, reiterado por instrumentos internacionales y por decisiones de la

CrIDH, el hecho de que una vez establecida la responsabilidad de los servidores públicos por violaciones a los derechos humanos, las autoridades tienen la obligación de reparar el daño ocasionado tal y como se desprende del artículo 63, punto 1, de la CADH, el cual establece que los Estados parte, están obligados a reparar las consecuencias ocasionadas por los hechos que vulneraron esos derechos.

**93.** Ahora bien, en el Sistema Jurídico Mexicano existen dos vías para lograr la reparación del daño, derivado de la responsabilidad del Estado, la primera, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, la otra vía, es el sistema no jurisdiccional de protección de los derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1°, párrafo tercero, 21° párrafo noveno, 102, apartado B, 108, 109 y 113, párrafo segundo, de la CPEUM ; 131, de la CPELSP y 44, párrafo segundo, de la LCDHP , prevé la posibilidad, que de acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que se formule debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

**94.** Por otro lado, existen diversos criterios de la CrIDH, que establecen que, para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos



así como identificar, localizar, detener, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables, tal y como lo expresó en el “Caso *Espinoza González vs. Perú*”<sup>14</sup> , donde dicha Corte enfatizó que:

**94.1.** *“(...) toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que la disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado (...) las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos (...).”*

**95.** Al tenor de lo expuesto, este organismo considera necesario precisar que es obligación de la autoridad de cualquier categoría que actúe con apego a la Constitución y a las leyes que de ésta emanan, pues los actos de autoridades administrativas que no estén autorizados por la ley constituyen violación de los derechos humanos.

**96.** Asimismo, en términos de lo dispuesto por el artículo 1°, párrafos tercero y cuarto, 7 fracción II y 26 de la LGV<sup>15</sup>; así como lo dispuesto por el artículo 1, en su párrafo primero y tercero y 22 de la LVEP<sup>16</sup>; que en esencia señalan la obligación de los tres poderes constitucionales del estado y a las autoridades

---

<sup>14</sup> <sup>14</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_289\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_289_esp.pdf)

<sup>15</sup> Visible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV\\_030117.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_030117.pdf)

<sup>16</sup> Visible en: <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/leyes/item/ley-de-victimas-del-estado-de-puebla>

en el ámbito estatal y municipal, así como a cualquiera de sus dependencias y entidades, o instituciones públicas o privadas, a velar por la protección de las víctimas, proporcionarles ayuda inmediata, asistencia, atención o, en su caso, la reparación integral a que haya lugar. Además, que la reparación integral comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Debiendo ser implementadas en favor de la víctima tomando en cuenta la gravedad y magnitud del hecho victimizante cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características de ambos.

**97.** Dichas medidas, son contempladas en el artículo 23, de la referida LVEP, que expresamente señala:

**97.1.** “(...)

*ARTÍCULO 23. Para los efectos de la presente Ley, la reparación integral comprenderá:*

*I. La restitución, que busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos;*

*II. La rehabilitación, que busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos;*

*III. La compensación, que 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 o de la violación de derechos humanos;*

*IV. La satisfacción, que busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, y*

*V. Las medidas de no repetición, que buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir... Las medidas de reparación integral previstas en el presente artículo podrán cubrirse con cargo al Fondo Estatal.”*

**98.** Cabe señalar que, el día 8 de abril del 2022, fecha en que se llevó a cabo una mesa de trabajo con la asistencia de V1 y representantes de la autoridad señalada como responsables; V1, solicitó además de la atención psicológica una indemnización con la finalidad de restituir sus derechos humanos, hasta ese momento presuntamente vulnerados, no obstante, de las evidencias que integran el expediente que dio origen a este documento, no existen datos de prueba que justifiquen, que el peticionario hubiere tenido perjuicios, sufrimientos o pérdidas económicamente evaluables, que pudieran ser materia de una compensación económica.

**99.** En consecuencia, y toda vez que, para esta CDHP, quedó acreditado que

V1, sufrió afectación psicológica, derivado de los hechos materia de la queja, y con ello se vulneró su **derecho humano a una vida libre de violencia** en su modalidad de violencia laboral, resulta procedente establecer la reparación del daño ocasionado en los términos siguientes:

### **Rehabilitación**

**100.** De acuerdo a la fracción II, la rehabilitación, busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos; por lo cual en el presente caso y una vez que quedó acreditado que V1, resultó ser víctima directa, se le debe brindar atención psicológica, la cual deberá ser proporcionada por personal profesional y especializado, dicha atención deberá brindarse de forma gratuita debiendo remitir las constancias que así lo acrediten.

### **Medidas de no repetición**

**101.** El artículo 23, fracción V, de la LVEP, señala que las medidas de no repetición son aquellas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos humanos y contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza, y de acuerdo a la fracción IX del artículo 71, de la referida ley, entre otras contempla: la promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por las y los servidores públicos.





**102.** En ese sentido, resulta procedente que emita una Circular a través de la cual reitere la instrucción a las Servidoras y Servidores Públicos de la Presidencia, en específico a los adscritos a la Secretaría; para que sujeten su actuar a lo establecido por el Orden Jurídico Mexicano, así como a los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano y se abstengan de realizar actos que atenten contra los derechos humanos, principalmente el derecho humano de igualdad, seguridad jurídica, así como a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral.

**103.** Asimismo, se deberá elaborar un protocolo de actuación para la prevención y atención de acoso y hostigamiento sexual y laboral, para los trabajadores de la Presidencia, con el objeto se garantice el actuar de manera diligente, y darle difusión al procedimiento respectivo para que sea de conocimiento y fácil acceso para todas y todos los servidores públicos que laboran en la citada dependencia.

**104.** Por último, la fracción IV, del artículo 72, de la LVEP, señala que la asistencia a cursos de capacitación sobre derechos humanos, es una medida eficaz para garantizar la no repetición de violaciones a derechos humanos, resultando importante que se brinde a las servidoras y servidores públicos de la Presidencia, capacitación relativa al respeto y protección de los derechos humanos, establecidos tanto en la legislación local, nacional e internacional, principalmente el derecho humano a un vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral y en el tema de acoso y hostigamiento laboral; con el fin de evitar que actos como los señalados en el presente documento se repitan y se

continúen realizando y/o normalizando en agravio de los servidores públicos de la Presidencia.

## **Satisfacción**

**105.** La LVEP, señala que la satisfacción busca reconocer y reestablecer la dignidad de las víctimas y de acuerdo con la fracción V, del artículo 70, también señala como otra medida la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones a los derechos humanos, por lo que resulta recomendable que conforme a las facultades que le corresponden, se inicien los procedimientos administrativos correspondientes ante la Contraloría, en contra de las y los servidores públicos involucrados en los hechos, debiendo remitir las constancias que así lo acrediten.

**106.** No pasa inadvertido para este organismo que, si bien los hechos a que se contrae este documento han sido ejecutados por personas servidoras públicas de la administración pasada, no menos cierto es que en atención al principio de continuidad el cual ha sido sostenido por la CIDH en los casos “*Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*”<sup>17</sup> y “*Godínez Cruz Vs. Honduras*”<sup>18</sup>, corresponderá a la actual administración, pronunciarse sobre la presente Recomendación y acreditar el cumplimiento de la misma.

**107.** Bajo ese tenor, a fin de no generar impunidad en los hechos que dieron

---

<sup>17</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_04\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf)

<sup>18</sup> [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_05\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_05_esp.pdf)



origen a la presente Recomendación y de acuerdo con lo expuesto, se tiene acreditada la violación al derecho humano a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, en agravio de V1, esta CDHP, procede a realizar a usted Presidente Municipal de Puebla, las siguientes:

#### **IV. RECOMENDACIONES**

**PRIMERA.** Proporcione a V1, atención psicológica que permita su rehabilitación y la superación de las secuelas que fueron provocadas con motivo de los hechos conocidos en el presente documento, misma que deberá brindar de manera gratuita, y de forma inmediata y accesible; lo que deberá acreditar a este organismo.

**SEGUNDA.** Emita una Circular a través de la cual reitere la instrucción a las personas servidoras públicas de la Presidencia; para que sujeten su actuar a lo establecido por el Orden Jurídico Mexicano, así como a los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano y se abstengan de realizar actos que atenten contra los derechos humanos, principalmente el que se refiere a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, específicamente en el tema de acoso y hostigamiento laboral, debiendo remitir las constancias que lo justifiquen.

**TERCERA.** Instruya a quien corresponda para que se elabore y posteriormente difunda un protocolo de actuación para la prevención y atención de acoso y hostigamiento sexual y laboral, para las personas

servidoras públicas la Presidencia; debiendo remitir a esta CDHP, las constancias que justifiquen su cumplimiento.

**CUARTA.** Brinde capacitación a las personas servidoras públicas de la Presidencia, misma que deberá ser relativa al respeto y protección de los derechos humanos, establecidos tanto en la legislación local, nacional e internacional, principalmente al derecho humano a una vida libre de violencia en su modalidad de violencia laboral, en el tema de acoso y hostigamiento laboral, con el fin de evitar que actos como los señalados en el presente documento se repitan, y envíe las pruebas de cumplimiento como son los tópicos de la capacitación, fotografías de asistencia y constancias respectivas.

**QUINTA.** Dé vista a la Contraloría Municipal, para que inicie el procedimiento de investigación de responsabilidad administrativa en contra de las personas servidoras públicas de la Presidencia y que intervinieron en los hechos y que de acuerdo a su propia investigación resulten responsables, instruyendo que dada la naturaleza del tema que nos ocupa, guarden estricto sigilo en la investigación respectiva; debiendo justificar ante este organismo su cumplimiento.

**108.** La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la CPEUM, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental tanto de hacer una declaración respecto de una conducta irregular cometida por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos



de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero de la CPEUM, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualquiera otra autoridad competente para que, dentro de sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

**109.** Con fundamento en el artículo 46, segundo y tercer párrafo de la LCDHP, le solicito informe dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si acepta dicha Recomendación, en consecuencia, deberá acreditar dentro de los quince días hábiles siguientes, que ha cumplido con la misma. Cabe aclarar, que la falta de comunicación de aceptación, de esta Recomendación, dará lugar a que se interprete que fue aceptada; asumiendo, el compromiso de darle cumplimiento.

**110.** Una vez que se haya aceptado la Recomendación emitida por este organismo, tendrá la responsabilidad de su total cumplimiento, en términos del artículo 47, de la LCDHP.

Sin otro particular, le envió un cordial saludo.

**Atentamente**

**El Presidente de la Comisión de Derechos Humanos  
del Estado de Puebla**

**Dr. José Félix Cerezo Vélez**