

RECOMENDACIÓN No. CEDH/19/2020-R
SOBRE LA VIOLACIÓN AL DERECHO A LA
LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA Y A VIVIR UNA
VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE **V1**.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; A 26 de noviembre de
2020.

MTRO. CARLOS ORSOE MORALES VÁZQUEZ,
PRESIDENTE DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TUXTLA GUTIÉRREZ.

Distinguido Presidente:

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos¹, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98 de la Constitución Política del Estado de Chiapas; 1º; 2º, 4º, 5º, 18 fracciones I, XV y XVIII; 19, 27 fracción XXVIII, 37, fracciones I, III y V; 43, 45, 47, 50, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70 y 71 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; ha examinado los elementos de evidencia contenidos en el expediente **CEDH/1222/2018**, relacionado con el caso de la vulneración a los derechos humanos en agravio de **V1**².

¹En adelante, Comisión Estatal y/o Organismo; a efecto de facilitar la lectura del presente documento y evitar su constante repetición.

²Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que su nombre y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 43, párrafo quinto, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Dicha información se hace de

I. HECHOS

1. El día 23 de noviembre de 2018, personal de esta Comisión Estatal radicó el expediente de queja CEDH/1222/2018 derivado de la diligencia realizada a **V1**, quien manifestó: *"El 28 de octubre del presente año mi jefe [APR1], Secretario Técnico del Ayuntamiento Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, me mandó a llamar a su oficina para comentarme que no me iban a pagar ya que me iban a retener mi quincena correspondiente, yo les pregunté por qué, y él me contestó que me iban a reducir mi salario y que tenía que firmar un documento que ellos me darían para que en el momento que firmara me iban a liberar mi salario, él menciona que el documento consiste en que acepte la reducción de mi salario y que si no lo firmo me amenaza diciéndome que me corren de mi centro de trabajo. Durante estos días me he presentado a trabajar sin recibir mi salario, pero temo faltar ya que no quiero que me despidan, han pasado los días y procuro involucrarme más en mi trabajo para que mi jefe [APR1] no me levante ningún acta o una sanción de recursos humanos y así no poder pelear mi salario correspondiente. Hace algunos días mi hijo enfermó y lo llevé al servicio médico del H. Ayuntamiento y no pedí permiso por cuidados maternales por miedo a que me corran, aparte de ahí me fui a la farmacia del H. Ayuntamiento para surtir los medicamentos correspondientes y en la farmacia no había ningún medicamento. Quiero mencionar que el documento aún no sale pero mi jefe [APR1] cada vez que me ve me dice que tengo la obligación de firmar y que no le importa que sea de base que me despedirán si él lo pide..."*SIC.

2. En fecha 27 de noviembre de 2018 se solicitaron medidas precautorias cautelares al H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez a favor de **V1** a fin de garantizar la protección de su integridad psicológica y emocional evitando la posible violación de garantías fundamentales y

conocimiento de la autoridad a través de un listado adjunto en el que se describe el significado de las claves utilizadas (Véase en Anexo 1).

derechos humanos de difícil o imposible reparación. Asimismo, se solicitó informe circunstanciado y pormenorizado de los hechos aludidos por la quejosa.

3. Este Organismo observó que la autoridad fue omisa en responder el informe solicitado y atender las medidas precautorias cautelares solicitadas en el término previsto. Ante la falta de respuesta, el 06 de diciembre de 2018 personal de este Organismo se constituyó en las instalaciones que ocupa la presidencia municipal con la finalidad de indagar el motivo; En el área jurídica de dicha institución personal de este Organismo fue atendido por **APR3**, jefa del departamento del área jurídica quien manifestó que iba a indagar sobre la falta de respuesta sin brindar mayor razón.
4. A efecto de documentar las violaciones a derechos humanos dentro del expediente **CEDH/1222/2018**, que hoy se analiza, las visitadoras adjuntas y personal especializado de este Organismo, realizaron solicitudes de informes, diligencias de campo, entrevistas, entre otras actuaciones. Atendiendo a ello, la valoración lógico-jurídica de esa información es objeto de análisis en el capítulo de Observaciones de la presente Recomendación.

II. EVIDENCIAS

5. Acta de fecha 23 de noviembre de 2018 mediante el cual personal de este Organismo hace constar la diligencia de entrevista con **V1**, quien manifestó los hechos constitutivos de la queja. (foja 1)
6. Acuerdo de calificación del expediente 1222/2018 emitido el 27 de noviembre de 2018, suscrito por la Visitadora Adjunta a cargo, en la que esta Comisión Estatal determinó la admisión de la queja en lo que respecta a los hechos narrados por **V1** por presumirse violaciones a

derechos humanos en su agravio, por referir ser hostigada laboralmente en su centro de trabajo, señalando como responsable a **APR1** (fojas 6 y 7).

7. Oficio CEDH/CAQT/2212/2018 de fecha 27 de noviembre de 2018 mediante el cual se notificó a **V1** la admisión de la instancia, recibida por la quejosa en fecha 03 de diciembre de 2018 (fojas 8 y 9).
8. Solicitud de implementación de medidas precautorias mediante oficio CEDH/AQT/2213/2018, con número de medida CEDH/MPC/150/2018 de fecha 27 de noviembre de 2018, dirigido a **APR2**, Presidente Municipal Constitucional del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez con sello de recibido en misma fecha por la Dirección Jurídica del H. Ayuntamiento Constitucional en el que personal de este Organismo solicitó: *“PRIMERO. Que dentro del marco de su competencia y atribuciones que tiene como Presidente Municipal de Tuxtla Gutiérrez, con pleno apego al principio de legalidad, de inmediato instruya usted a quien corresponda, para que se adopten las medidas precautorias necesarias y eficaces a fin de garantizar a la agraviada **[V1]** la protección de su integridad psicológica y emocional, así como su derecho al trabajo libre de violencia, evitando con ello la posible violación de garantías fundamentales y derechos humanos de difícil o imposible reparación. Dichas medidas pueden ser de conservación o restitutorias según lo requiera la naturaleza del asunto se solicitan por el tiempo que resulten necesarias... SEGUNDO. Que dentro del marco de sus competencias y atribuciones, se le solicita que el C. **[APR1]**, Secretario Técnico de ese Ayuntamiento que usted dignamente preside o cualquier otra persona, se abstenga de realizar intimidaciones o amenazas como consecuencia de haber presentado esta queja, debiendo implementar las Medidas Precautorias Cautelares necesarias y eficaces, a favor de **[V1]** que tiendan a garantizar el pleno ejercicio de sus derechos... En atención al artículo 13 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, esta medida deberá acatarse de forma inmediata debiendo informar de ella a este Organismo en un término de 24 horas siguientes a su recepción. Concediéndole un*

término de **03 días naturales**, contados a partir de la fecha en que haya sido receptada la solicitud de medidas, para rendir el informe sobre las acciones implementadas, a efecto de dar cabal cumplimiento a las mismas (fojas 10-17).

9. Solicitud de informe mediante oficio número CEDH/CAQT/2214/2018 de fecha 27 de noviembre de 2018 dirigido a **APR2**, Presidente Municipal Constitucional de Tuxtla Gutiérrez mediante el cual se exponen los hechos aludidos por **V1** y se solicita se rinda informe circunstanciado y pormenorizado, se investiguen los hechos manifestados y se envíe toda documentación que soporte su informe "El informe solicitado encuentra su fundamento en los artículos 98 de la Constitución Política del Estado, 1,4,5, 18 fracción I, 37 fracciones I y IV, artículo 43, 57 y 59 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos; la información que se le solicita agradeceré nos sea remitida a esta Comisión en un término máximo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha en que se reciba el documento. No omito manifestarle, que el artículo 59 párrafo segundo de la Ley de la materia prevé que la falta de informe que deben rendir las autoridades, así como el retraso injustificado en su presentación, además de la responsabilidad respectiva en que incurran, se tendrán por ciertos los hechos motivo de la queja, en el momento de la resolución, salvo que exista prueba en contrario recabada durante el procedimiento" (fojas 18 y 19).
10. Acta circunstanciada de fecha 03 de diciembre de 2018, suscrita por personal de este Organismo, mediante la cual se expuso: "Siendo las 18:35 horas del día de hoy, se encuentra presente en este organismo la señora **[V1]** agraviada dentro del expediente de queja citado al rubro... con la finalidad de manifestar que no cesan los actos de hostigamiento laboral por parte de su jefe **[APR1]**, ya que le sigue insistiendo en que firme un documento con el cual pretenden bajarle su sueldo y de no hacerlo la amenaza con darle de baja de su trabajo, diciéndole que si no firma que mejor ya se vaya a juicio, por último refiere que desde hace tres quincenas no lo han depositado su salario, dándoles como excusa su jefe que mientras no firme el documento que

ellos elaboraron en el cual ella misma se baja el sueldo no lo de depositarán, haciendo esto como medida de presión para obligarla a firmar. Sin nada más que agregar se da por terminada la presente comparecencia a las 18:50 hrs del mismo día de su inicio.” (foja 20).

11. Acta circunstanciada de fecha 06 de diciembre de 2018, suscrita por personal de este Organismo, mediante la cual se expuso: “Siendo las 12:32 horas del día de hoy, la suscrita en compañía de ... visitadora adjunta de la CEDH, nos constituimos a las instalaciones que ocupa la presidencia municipal de esta ciudad capital con la finalidad de indagar el motivo por el cual ese ayuntamiento no ha dado respuesta a la medida cautelar número CEDH/CAQT/150/2018 de fecha 27 de noviembre del presente año, dirigida al presidente municipal **[APR2]** toda vez que ya feneció el término para contestar la aceptación o no de la misma, por lo que nos dirigimos al área jurídica, en la cual fuimos atendida por la Lic. **[APR3]**, jefa del departamento del área jurídica, misma a la que se le hace saber el motivo de nuestra diligencia, por lo que refiere que va a indagar el porqué no se ha dado respuesta a la citada medida ya que ella se encarga de turnar al departamento correspondiente, por lo que solicita a la suscrita le proporcione un número telefónico para que el día de hoy por la tarde me informe el motivo por el cual no se ha dado contestación” (foja 21).
12. Acta circunstanciada de fecha 06 de diciembre de 2018, suscrita por personal de este Organismo, mediante la cual expuso: “Siendo las 12:40 horas del día de hoy, la suscrita en compañía de ... visitadora adjunta de la CEDH, después de realizar la diligencia al departamento jurídico respecto a la falta de respuesta a la medida precautoria cautelar emitida a favor de **[V1]**, nos dirigimos a buscar a la peticionaria al área correspondiente, por lo que nos dirigimos a presidencia, ya que la agraviada refirió a la suscrita que es en donde se encuentra laborando, lo anterior con la finalidad de que manifieste cual es la situación actual respecto a los hechos manifestados en su queja, por lo que estando en presidencia la suscrita se dirige a una persona del sexo femenino de tez morena clara y cabello negro, que se encuentra en el módulo a la

entrada misma a la que le pregunto por la [V1] manifestándome que la persona que busco ya no se encuentra laborando en esta área, por lo que le pregunto si sabe a dónde la cambiaron, refiriéndome que solo sabe que la cambiaron de área pero desconoce a dónde la mandaron, por lo que solicito me proporcione su nombre para levantar el acta correspondiente, negándose a proporcionármelo... posteriormente sale de una oficina... una persona quien se acerca a las suscritas identificándose como [APR4] ...quien muy amablemente nos atiende y nos pregunta el motivo de nuestra visita... refiriéndome que hace como dos días dejó de presentarse a trabajar aproximadamente el 04 de diciembre (2018), preguntándole la suscrita si sabía el motivo por el cual dejó de presentarse a trabajar, respondiendo el C. [APR4] que tenía conocimiento de que la C. [V1] al parecer iba a interponer un recurso de demanda, siendo toda la información que nos puede proporcionar. Sin más que agregar se da por terminada la presente comparecencia a las 13:10 horas del mismo día de su inicio." (fojas 22 y 23).

- 13.** Acta circunstanciada de fecha 28 de enero de 2019, suscrita por personal de este Organismo, mediante la cual se expuso: "Siendo las 12:30 horas del día de hoy... se apersona a este organismo [V1] ... con la finalidad de darle vista respecto al resultado de la gestión realizada al Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, en relación a los hechos de la queja la cual se llevó a cabo el día 06 de diciembre de 2018, por lo que en ese mismo acto se le pone a la vista el contenido íntegro de dicha documental, y una vez enterada del resultado de la gestión realizada refiere: que en este momento se reserva su derecho de réplica pero que en próximas fechas acudirá de nueva cuenta al Organismo para presentar su declaración por escrito" (foja 24) En ese mismo acto se anexó lo siguiente:

- 13.1** Copias simple de credencial del trabajador con número de empleado **D** expedida por el H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; Administración 2015-2018;

Categoría: Oficial Especializado "F"; Adscripción: Presidencia (foja 25).

- 13.2** Copia de nombramiento de base de **V1** de fecha 29 de junio de 2012 suscrito por el Presidente Municipal sustituto y el Secretario General del Ayuntamiento en el tiempo de los hechos, en el que se aprecia: *"Con fundamento por lo dispuesto en el artículo 40 fracción XV de la Ley Orgánica Municipal, así como los artículos 10 al 15 y demás relativos de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, se le extiende el presente NOMBRAMIENTO para realizar las actividades administrativas, ocupando la plaza de Oficial Especializado "F" con carácter de empleado de BASE el cual surtió efecto a partir del 16 de julio de 2010 Adscrita a la Secretaría Técnica, en una jornada legal de seis horas y media, con descanso de dos días, siendo éstos sábado y domingo; con un salario mensual integral de \$19,112.58 (diecinueve mil ciento doce pesos 58/100 M.N) Dado en la Presidencia Municipal de la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, el día 29 de junio de 2012 (foja 26).*
- 13.3** Oficio número SUTSM/SG/0883/2015 de fecha 20 de agosto de 2015 suscrito por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Tuxtla Gutiérrez Chiapas "SUTSM" dirigido a **V1**, en el que manifiesta: *"Por este medio y en atención a su petición, en la que solicita se le beneficie con la plaza base sindicalizada con clave ... y con ello ser socio activo del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Tuxtla Gutiérrez Chiapas con registro RS/01/1993; al respecto me permito informarle que este Comité Central Ejecutivo, ha determinado procedente su solicitud de ingreso a este Sindicato... De igual forma, se le hace de su conocimiento que su plaza base sindicalizada ha sido incluida en el padrón de socios activos, quedando debidamente registrada ante el Tribunal del Trabajo Burocrático del Poder*

Judicial del Estado de Chiapas, de conformidad con la toma de nota de fecha 13 de julio del presente año 2015, expedida por dicha autoridad laboral...” (foja 27).

14. Escrito de fecha 08 de febrero de 2019 suscrito por **V1**, dirigido a personal de este Organismo, mediante el cual informa: *“Por este medio me permito hacerle llegar de forma escrita mi relatoría de hechos del día 05 de diciembre de 2018, en el que fui despedida de mi trabajo en el H. Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez... el día 05 de diciembre de 2018 me presenté en mi horario normal a laborar en mi área de adscripción la cual se encuentra físicamente en el área de Presidencia, del H. Ayuntamiento sin que mediara causa, motivo o justificación alguna se presentó ante mí, el C. **[APR1]** en su carácter de Secretario Técnico del H. Ayuntamiento (jefe inmediato) y me manifestó verbalmente que ya no me podía seguir presentando, y que en mi lugar pondrían a otra persona ... persona de confianza presidente municipal, ante lo cual solicité se me hiciera por escrito y se me notificara las causas del despido de mi trabajo, respondiéndole que no tenía por qué darle nada por escrito. Quiero destacar que en días anteriores al 05 de diciembre fui hostigada diariamente para firmar el documento que ellos me entregaron e inclusive me manoteó el escritorio y me dijo que lo firmara que era para que sirviera de escarmiento para los demás, por lo que le respondí que no tenía por qué servir de escarmiento cuando yo no había hecho nada malo ni nunca había sido aviadora, ni faltado a mi trabajo injustificadamente durante estos casi 11 años, de igual forma me manifestó en repetidas ocasiones que estaba molesto por la queja que había realizado ante los Derechos Humanos y que eso después lo iban a arreglar... hasta la fecha me encuentro sin trabajo y nunca me pagaron lo trabajado desde el 15 de octubre (que dejaron de pagarme), me corrieron y ni mi aguinaldo me quisieron pagar, soy una madre de un menor de 7 años y era apoyo fuerte en el hogar”* (foja 29). Anexó lo siguiente:

14.1 Escrito de fecha 06 de diciembre de 2018 suscrito por **V1**, dirigido a la Síndica Municipal, mediante el cual manifestó: *“Por*

*este medio quiero hacerle saber que el H. Ayuntamiento al cual usted también pertenece y representa legalmente tiene una medida cautelar impuesta por la Comisión Estatal de los Derechos Humanos por haber violentado mis derechos como mujer al [haberme] amenazado y hostigado con correrme si no firmaba un documento en el que yo renuncia a mis derechos como es el salario (lo cual es anticonstitucional), el día de ayer **[APRI]** Secretario Técnico, me pidió que me retirara de mi área de adscripción porque ya existía una persona que se iba a quedar en mi lugar; por lo consiguiente solicito su intervención ya que no fue respetada las medidas cautelares... solicito su intervención para proteger mis garantías de una vida libre de violencia como mujer y madre la cual trabaja para poderle dar una mejor calidad de vida a mi hijo y mi familia, llevo laborando en este ayuntamiento 11 años y con mi base llevo 8 años la cual se me fue otorgada por intervención de tribunal burocrático, en mi área de adscripción llevo 11 años ... sin embargo me han retenido de forma arbitraria y fuera de ley mi salario durante 3 quincenas cuando yo me he presentado a laborar ininterrumpidamente durante todo este tiempo, tengo a mi hijo enfermo desde hace como tres semanas lo traje al servicio médico del ayuntamiento pero no habían los medicamentos ... por lo que quiero manifestar que no solo están violentándome a mí, sino también a mi hijo al no poderle dar la atención médica que necesita..." (foja 30).*

- 15.** Acuerdo de fecha 15 de agosto de 2019 mediante el cual este Organismo consideró pertinente realizar gestión con personal del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez con la finalidad de que manifestaran los motivos por los cuales no habían atendido la petición del Organismo, toda vez que se tiene la facultad de realizar las actividades necesarias para lograr, por medio de la conciliación, la solución respecto a las violaciones de derechos humanos que por su naturaleza así lo permitan (foja 39).

16. Oficio PM/ST/0115/2019 de fecha 28 de noviembre de 2019 suscrito por **APR1** mediante el cual manifestó: “En relación al expediente número CEDH/1222/2018 de fecha 27 de noviembre de **2018**; donde me permito formular la narrativa de hechos del día 28 de octubre de 2018, en la que refiere **[V1]** que la mandé a llamar a mi oficina y que no le iban a pagar y le iban a retener su quincena correspondiente; al respecto le informo que no es cierto, por lo que respecta a que se le tenía que reducir su salario y se tenía que firmar un documento para que pudieran liberar su sueldo, le informo que no es cierto, en lo que refiere a la reducción de su salario y que si no lo firmaba le amenazaba corriéndola de su centro de trabajo le informo que no es cierto, cabe constar que no tengo conocimiento de permiso alguno por cuidado maternal, se hace del conocimiento que nunca se le ha negado el permiso de personal a mi cargo, por lo tanto expreso la negativa a todo lo que hace mención... Cabe hacer mención que damos respuesta hasta este momento, ya que **[V1]** quien con fecha 28 de noviembre de 2018 fungía como **[A]** y fue la fecha en que recibió el oficio número CEDH/AQT/2213/2018 emitido por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, ya que en ese entonces era la persona que recibía la correspondencia del despacho de presidencia y en un acto de mala fe, nunca hizo entrega del oficio número CEDH/AQT/2213/2018, para no poder dar contestación de la misma”. (foja 40)

17. Oficio número SG/DMDH/486/2019 de fecha 09 de diciembre de 2019 suscrito por **APR5**, Defensor Municipal de los Derechos Humanos mediante el cual informa: “... me permito remitir oficio número PM/CJ/3325/2019 suscrito por **[APR6]**, Consejero Jurídico Municipal mediante el cual informa que la presente quejosa, promovió demanda laboral bajo el número de expediente **[B]** radicada ante el Tribunal del Trabajo Burocrático del Estado de Chiapas, de la cual se llevó a cabo con fecha 28 de octubre del año en curso, la audiencia

de pruebas, alegatos y resolución; asimismo la presunta agraviada también promovió juicio de amparo ante el Juzgado Sexto de Distrito de Amparo y Juicios Federales en el Estado de Chiapas, mismo que fue sobreseído...” (foja 41).

- 17.1** Oficio número PM/CJ/3325/2019 de fecha 04 de diciembre de 2019 suscrito por **[APR6]**, Consejero Jurídico Municipal mediante el cual manifestó: “En atención al oficio SG/DMDH/0483/2019 de fecha 02 de diciembre del año en curso, por el cual solicita se informe, si dentro de la base de datos de esta Consejería se encuentra procedimiento alguno, promovido por **V1**; al respecto, y después de haber revisado en los archivos de ésta a mi cargo, le informo que se encontró la demanda laboral, promovida por la ex trabajadora antes mencionada, bajo el número de expediente **[B]** radica ante en el Tribunal del Trabajo Burocrático del Estado de Chiapas, en la cual los actos principales reclamados son la reinstalación en la plaza de oficial especializado “G-3” y el pago de los salarios caídos; manifestando que con fecha 28 de octubre de 2019 se llevó a cabo la audiencia de pruebas, alegatos y resolución, en la cual se señaló nueva audiencia para citar al ISSTECH en la que está pendiente que el Tribunal del Trabajo Burocrático le notifique fecha al Ayuntamiento. No omito manifestarle que , también fue encontrado el juicio de amparo **C** radicado en el Juzgado Sexto de Distrito de Amparo y Juicios Federales en el Estado de Chiapas, en el cual el acto reclamado es la omisión de dar contestación al escrito de fecha 05 y 21 de noviembre de 2018, en los cuales solicita el motivo de la retención de sueldo del mes de octubre y primera quincena de noviembre de 2018; cabe señalar que mediante oficio 2732 de fecha 27 de febrero de 2019, se declara que ha causado ejecutoria, por lo tanto la valoración del presente asunto, es susceptible de destrucción, toda vez que encuadra en la hipótesis de la fracción II del

punto vigésimo primero, del citado acuerdo general conjunto, al ser juicio de amparo sobreseído.” (foja 42).

18. Oficio número CEDH/VGEAAM/028/2020 de fecha 14 de enero de 2020 suscrita por personal de este Organismo mediante el cual se notificó a **V1** los oficios PM/ST/0115/2019 y SG/DMDH/486/2019 suscritos por **APR1** y **APR2** (foja 45).

19. Escrito de fecha 10 de febrero de 2020 suscrito por **V1** mediante el cual dio contestación al oficio CEDH/VGEAAM/028/2020 en el que manifestó, a lo que interesa: *“Primero. No se admita ni se tome a consideración el oficio PM/ST/0115/2019 de fecha 28 de noviembre de 2019, suscrito por el Lic. [APR1] para determinar una resolución referente a mi queja interpuesta al H. Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, porque se estaría violando la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos capítulo IV artículo 59... Segundo. No se admita el oficio PM/SM/0115/2019 ... ya que al no haber hecho caso a los oficios CEDH/AQT/2213/2018 y Medida Precautoria número CEDH/MPC/150/2019 violaron el artículo 13 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, ya que el Ayuntamiento en mención debió implementar las medidas precautorias cautelares de forma inmediata y al no haberlas implementado trajo como consecuencia a mi persona un daño irreparable ya que me dejaron sin mi trabajo que servía como sustento para mi hijo y contribuía a la economía familiar. Y que después de 366 días el Ayuntamiento Capitalino emita una respuesta y que de acuerdo a la ley de este organismo no debe considerarse y darse por cierto los hechos que presenté en mi denuncia. Tercero. No se admita el oficio PMS/0115/2019 para determinar una resolución referente a mi queja interpuesta al Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, ya que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; los facultados para emitir este informe son el Presidente Municipal y el Síndico Municipal que son los*

representantes legales del Ayuntamiento de acuerdo a los artículos 15, 16 y 35, por lo que el Secretario Técnico del Ayuntamiento no tiene la personalidad jurídica ni está dentro de sus funciones el emitir este informe de acuerdo al artículo 28 de este mismo reglamento. Cuarto. Es falso que por un acto de mala fe no hice entrega del expediente CEDH/AQT/2213/2018 y por esta causa el Ayuntamiento conteste a este momento, ya que el oficio citado, son la Solicitud de Implementación de Medidas Precautorias las cuales no son facultad del Secretario Técnico de presidencia e implicado en el caso para emitirlas, así como también quiero dejar manifestado con pruebas que el Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez si estaba enterado de mi queja ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, esto lo hago constar por escrito... 06 de diciembre de 2018 (se anexa)... **Oficio número SG/0173/2018** (se anexa) suscrito por **[APR7]** dirigido a **[APR1]** donde hacen de su conocimiento al Secretario Técnico del Ayuntamiento que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos se encuentra conociendo del expediente de queja citado... Quinto. Es falso que el Ayuntamiento no estaba enterado de mi queja y por eso responsa hasta este momento ya que la Visitadora Adjunta ... siendo las 12:40 horas del día seis de diciembre del año dos mil dieciocho... realizaron una diligencia al departamento jurídico del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, respecto a la falta de respuesta a la medida precautoria cautelar emitida a mi favor... luego las visitadoras fueron atendidas por el C. **[APR4]** Enlace de Transparencia del área de Presidencia ...(se anexa comparecencia...) Sexto. Si es cierto que el lic. **[APR1]** me mandó a llamar a su oficina y me dijo que no me iban a pagar y retener mi quincena porque si lo hicieron y lo compruebo con los escritos siguientes, los cuales anexo: **05 de noviembre de 2018** dirigido a **[APR2]** Presidente Municipal ... solicito el motivo de la retención de mi salario correspondiente a la segunda quincena del mes de octubre del año 2018... **21 de noviembre de 2018** dirigido a **[APR2]** Presidente Municipal ... solicito el motivo de la retención de mi salario correspondiente ya en dos quincenas (2ª quincena de octubre y 1ª quincena de noviembre) y el vale de despensa del mes de

octubre, cuando me he presentado a laborar de manera ininterrumpida tal como lo indica mi nombramiento de base. **05 de diciembre de 2018** dirigido a **[APR2]** Presidente Municipal... solicito el motivo de la retención de mi salario correspondiente ya en tres quincenas... **20 de noviembre de 2018** suscrito por el ... Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Tuxtla Gutiérrez dirigido a **[APR1]** donde solicita respetuosamente apoyo, a efecto de que interceda en la liberación de mis sueldos ... **Si es cierto que me amenazaron y condicionaron** que tenía que firmar un documento para reducir mi salario y con esto liberar mis quincenas retenidas ... quiero solicitar ... se continúe de manera inmediata el proceso de mi denuncia... por haber violado mis derechos humanos como mujer y haber ejercido violencia psicológica, económica y moral, así como no haberme permitido el derecho de tener un trabajo libre de violencia; y el proceso no se siga retrasando con oficios que el Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez emita 366 días después y argumentando de manera dolosa que no sabía de mi denuncia..." (fojas 48-51). Se anexó:

19.1 Oficio número SG/0173/2018 de fecha 27 de noviembre de 2018 suscrito por **[APR7]** dirigido a **[APR1]** con sello de recibido de la presidencia municipal el 28 de noviembre de 2018, mediante el cual manifestó: "Hago de su conocimiento que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos se encuentra conociendo del expediente de queja citado, derivado de la comparecencia de la C. **[V1]** en el que manifiesta hechos presuntamente violatorios a derechos humanos en su agravio, por lo que el referido organismo requiere información mediante oficio número CEDH/CAQT/2214/2018 ... mismo que se anexa al presente para que se sirva dar cumplimiento a la solicitud de informe indicado. No omito manifestarle que cuenta con término perentorio para dar respuesta, por lo que agradeceré envíe lo requerido a la brevedad..." (foja 53).

- 19.2** Memorándum no. 0179/2018 de fecha 06 de noviembre de 2018 suscrito por **[APR1]** dirigido a **[APR8]** por medio del cual manifestó: *“Por este medio me permito enviar a usted 6 oficios s/n signados por los C... **[V1]**... los cuales solicitan se les informe de acuerdo al artículo 8º Constitucional por qué se les ha retenido sus salarios...De igual forma me permito solicitarle nos signe una copia de la atención que se sirva brindar a la presente para estar en condiciones de informarle al C. **[APR2]**”* (foja 54).
- 19.3** Escrito de fecha 05 de noviembre de 2018 dirigido a **[APR2]** Presidente Municipal mediante el cual manifestó: *“vengo a solicitar el motivo de la retención de mi salario correspondiente a la segunda quincena del mes de octubre del año en curso, por la cantidad de \$12,310.98 (doce mil trescientos diez 98/100 Moneda Nacional) igualmente como el vale de despensa por la cantidad de \$900 (novecientos pesos 00/100 Moneda Nacional) habida cuenta que hasta la presente fecha (05 de noviembre de 2018) no me fue realizado...”* (foja 57).
- 19.4** Escrito de fecha 21 de noviembre de 2018 dirigido a **[APR2]** Presidente Municipal mediante el cual manifestó: *“vengo a solicitar nuevamente el motivo de las retenciones de mi salario que es un derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, correspondiente a la primera quincena del mes de noviembre de 2018 por la cantidad de \$12,310.98 (doce mil trescientos diez 98/100 Moneda Nacional) mas la prima vacacional correspondiente al segundo periodo de este año los cuales ya fueron pagados. Y de igual forma se me adeuda la segunda quincena del mes de octubre de este mismo año, por la cantidad de \$12,310.98 (doce mil trescientos diez 98/100 Moneda Nacional) igualmente como el vale de despensa por la cantidad de \$900 (novecientos pesos 00/100 Moneda Nacional) y hasta la presente fecha (21 de noviembre*

de 2018) no me han sido realizados los depósitos correspondientes..." (foja 58).

19.5 Escrito de fecha 05 de diciembre de 2018 dirigido a **[APR2]** Presidente Municipal mediante el cual manifestó: "vengo a solicitar nuevamente el motivo de las retenciones de mi salario que es un derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, correspondiente a la primera quincena del mes de noviembre de 2018 por la cantidad de \$12,310.98 (doce mil trescientos diez 98/100 Moneda Nacional) mas la prima vacacional correspondiente al segundo periodo de este año los cuales ya fueron pagados. Y de igual forma se me adeuda la segunda quincena del mes de octubre de este mismo año, por la cantidad de \$12,310.98 (doce mil trescientos diez 98/100 Moneda Nacional) igualmente como el vale de despensa por la cantidad de \$900 (noviecientos pesos 00/100 Moneda Nacional) y hasta la presente fecha (21 de noviembre de 2018) no me han sido realizados los depósitos correspondientes..." (foja 59).

19.6 Oficio número SUTSM/SG/0688/2018 de fecha 20 de noviembre de 2018 suscrito por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Tuxtla Gutiérrez Chiapas "SUTSM" dirigido a **APR1**, en el que manifestó: "Por medio del presente, solicito a usted respetuosamente su apoyo a efecto de que interceda en la liberación de los sueldos correspondientes a la segunda quincena del mes de octubre y primera quincena del mes de noviembre, de mi representada adscrita a esa Secretaría a su digno cargo: **[V1]**..." (foja 61).

20. Acta de fecha 05 de agosto de dos mil veinte mediante el cual personal de este Organismo certificó que recibió de la agraviada, vía correo electrónico copias de los estados de cuenta bancaria de los meses de octubre y noviembre de 2018, en los que se aprecian que el último pago de su nómina fue el día 15 de octubre de 2018, sin que se

aprecie depósitos de la segunda quincena de octubre, ni del mes de noviembre del mismo año, así como copia de la resolución del amparo emitido por el juez federal en donde manifiestan la omisión por parte del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas en cubrir los sueldos de la agraviada (foja 73). Se adjuntó lo siguiente:

- 20.1** Estados de cuenta de **V1** del periodo 01/octubre/2018 al 31/octubre/2018 (fojas 75 y 76).
- 20.2** Estados de cuenta de **V1** del periodo 01/noviembre/2018 al 30/noviembre/2018 (fojas 78 y 79).

21. Acta circunstanciada de fecha 06 de noviembre de 2020 mediante la cual **V1** proporcionó los estados de cuenta originales de los meses de octubre y noviembre de 2018 de la cuenta a la que le depositaban su salario en el Ayuntamiento Municipal de Tuxtla Gutiérrez. En el mismo acto anexó:

- 21.1** Acta de comparecencia de **V1** en la Contraloría Municipal, bajo el expediente administrativo número **E** suscita por **V1**, **APR7** y dos testigos de asistencia, en la que se observa: *"En la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, siendo las 12:00 (doce) horas del día 22 (veintidós) de octubre del año 2020 reunidos en la dirección de investigación de faltas administrativas y evolución patrimonial de la contraloría municipal, dependiente del H. Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez... la C. **[V1]** manifiesta: En primer lugar, la autoridad que me cita, no fundamenta en ningún precepto de ley o reglamento aplicable la supuesta falta que se me imputa... debe decirse que la citación de hoy es arbitraria, toda vez que se encuentran sustentadas en manifestaciones subjetivas del C. **[APR1]** y se me atribuye haber recibido y ocultado el oficio CEDH/AQT/2213/2018 ... en donde se pedía al Presidente Municipal de esta ciudad, instruir a quien corresponda para adoptar las medidas precautorias necesarias y eficaces a fin de garantizar a la suscrita la protección de mi*

*integridad psicológica... es decir el contenido de dicho oficio es a favor de la suscrita y por cuanto no fue acatado el mismo , el 06 de diciembre de 2018 presenté un escrito dirigido a la síndico municipal pidiendo su intervención en cuanto al cumplimiento del referido escrito; de ahí que, carece de sustento legal las acusaciones que realiza el C. **[APR1]** toda vez que es ilógico que escondiera un oficio que beneficia mis intereses y que además no recibí, sino que por el contrario este escrito fue recibido el veintisiete de noviembre de dos mil dieciocho por la Dirección Jurídica del Ayuntamiento... área diversa la que yo me encontraba adscrita... No omito manifestar que el oficio del que se hace mención y que es motivo de esta denuncia no es el que la Comisión Estatal de Derechos Humanos solita su informe, sino lo hace en el oficio CEDH/CAQT/2214/2018, por lo tanto el denunciante miente a esta autoridad... la compareciente en su capítulo de pruebas presentó el oficio número CEDH/AQT/2213/2018 ... y escrito de 06 de diciembre de 2018 dirigido a la ciudadana **APR8**, Síndica Municipal del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez... se tienen por presentados los documentos que se describen... No existiendo nada más que hacer constar se da por concluida la presente diligencia a las 12:20 doce horas con veinte minutos del mismo día de su inicio..." (fojas 103-107).*

- 22.** Acta circunstanciada de fecha 11 de noviembre de 2020 mediante la cual personal de este Organismo se entrevistó con **F**, testigo ofrecido por **V1**, quien manifestó, a lo que interesa: "los problemas comenzaron con el cambio de administración que actualmente preside el lic. **[APR2]** primero empezaron los del área de recursos humanos de dicho ayuntamiento, quienes inclusive formaron una especie de comité en el cual había personal de recursos humanos, así como el secretario técnico **[APR1]**, y personal de otras áreas quienes se encargaban de revisar los salarios para la supuesta reestructuración de los sueldos, por lo que en el mes de octubre empezaron a hostigar a **[V1]** enterándome

... que le habían suspendido su salario... así como a otros compañeros de trabajo... pudiéndome percatar que **[APR1]**, todos los días mandaba a llamar a **[V1]** a su oficina particular, por lo que al salir me contaba que la quería obligar a firmar un documento en el cual ella aceptaba que le redujeran el sueldo, comentándome que se negaba a hacer, lo cual le provocaba angustia y estrés al grado de que en varias ocasiones la vi llorar por toda esa situación en la cual la estaban presionando para firmar algo que ella me comentaba que no estaba de acuerdo... **[APR1]** le decía que si no firmaba el documento no liberarían su salario... aproximadamente en la primera semana de diciembre... **[V1]** acudió como de costumbre al centro de trabajo, por lo que me pude percatar que antes de que ella pudiera [acceder], salió **[APR1]** (secretario técnico) quien se dirigió a **[V1]** y le dijo que no podía ingresar al área sin darle mayor explicación, únicamente le dijo que ya había otra persona en su lugar y que se fuera al área jurídica para ver su situación, motivo por el cual ... se retiró del lugar ..." (fojas 108 y 109).

III. SITUACIÓN JURÍDICA

23. En fecha 23 de noviembre de 2018 la agraviada denunció los hechos constitutivos de la queja, el 27 de noviembre de ese año se admitió la instancia y se solicitó a **APR1** la implementación de medidas precautorias y cautelares así como informe circunstanciado de los hechos aludidos por la quejosa.
24. Se advierte que la autoridad señalada no respondió el informe solicitado y no implementó las medidas precautorias y/o cautelares emitidas a favor de **V1**. Ante la falta de respuesta sobre la implementación de medidas precautorias cautelares, el 06 de diciembre de 2018 personal de este Organismo acudió a las instalaciones de la presidencia municipal, siendo atendidas por **APR3**, Jefa del departamento jurídico quien informó que indagaría sobre la razón de la falta de respuesta de esa institución, ya que el término

para la implementación de las medidas precautorias y cautelares había fenecido, asimismo **APR4** manifestó que tenía conocimiento de que **V1** había dejado de presentarse a trabajar.

25. En fecha 28 de noviembre de 2019 este Organismo recibió oficio número PM/ST/0115/2019 suscrito por **APR1**, mediante el cual pretendió dar respuesta a la solicitud de medidas precautorias y/o cautelares solicitadas y negó los hechos aludidos por **V1**.
26. En fecha 09 de diciembre de 2019, **APR5**, Defensor Municipal de los Derechos Humanos informó a este Organismo que **V1** había promovido demanda laboral bajo el número de expediente **B** ante el Tribunal del Trabajo Burocrático del Estado de Chiapas, manifestando que con fecha 28 de octubre de 2019 se llevó a cabo la audiencia de pruebas y alegatos; asimismo señaló que **V1** había promovido juicio de amparo radicado en el Juzgado Sexto de Distrito de Amparo y Juicios Federales en el Estado de Chiapas, mismo que fue sobreseído.
27. En fecha 06 de noviembre de 2020 este Organismo tuvo conocimiento de que existe procedimiento administrativo con número de expediente **E** en la Contraloría Municipal en contra de **V1**.

IV. OBSERVACIONES

28. Es importante aclarar que este Organismo, es competente para conocer quejas relacionadas por presuntas violaciones a derechos humanos cuando estas son imputadas a cualquier autoridad en el ejercicio de sus atribuciones y tengan carácter materialmente administrativo.³
29. En los planteamientos vertidos en esta resolución se estiman los principios de universalidad, progresividad, interdependencia y pro

³ Artículos 5 y 6 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

persona que enmarcan el sistema no jurisdiccional de derechos humanos, al efecto y en virtud de lo aludido, las personas que denuncian hechos violatorios son materia de estudio para este Organismo.

30. En atención a los hechos y al conjunto de evidencias que obran en el expediente **CEDH/1222/2018**, esta Comisión encuentra elementos de convicción suficientes, que acreditan la vulneración a los derechos humanos de **V1**, lo anterior en base siguiente análisis :

A. DERECHO A LA LEGALIDAD Y A LA SEGURIDAD JURÍDICA

31. El principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica, se encuentran reconocidos por los artículos 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; 14 y 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 8 y 9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

32. Conforme a los artículos 14 y 16 se consagra a nivel constitucional el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica, mediante el que se señala: *“Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho”*, es decir que la autoridad únicamente puede afectar la esfera jurídica del gobernado cuando exista una ley vigente que permita encuadrar los hechos a la hipótesis normativa, siguiendo las formalidades que para el efecto señala la propia legislación; y el segundo establece: *“Nadie puede ser molestado en su persona, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”*; éste instaura las condiciones que ha

de satisfacer todo acto de autoridad para que tenga validez y produzca efectos jurídicos.

33. La legalidad implica que las autoridades en un Estado de Derecho, están obligadas a fundar y motivar jurídicamente sus actos. En ese sentido, la SCJN resolvió que fundar y motivar *“consiste en citar de manera específica la ley exactamente aplicable al caso, así como en expresar las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto y la adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables”*⁴.

34. Entrando al análisis del caso, en fecha 23 de noviembre de 2018, **V1** denunció ante este Organismo que estaba siendo amenazada y hostigada por su superior **APR1**, hechos que fueron reiterados en fecha 03 de diciembre de 2018 pues no cesaban los actos de presión y hostigamiento para que firmara un documento (evidencias 1 y 12). Derivado de las evidencias vertidas se advirtió que en fecha 27 de noviembre de 2018 este Organismo solicitó a **APR2**, en su calidad de Presidente del H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez la implementación de medidas precautorias cautelares a favor de **V1**, por haber denunciado actos de amenaza y hostigamiento en su agravio, dichos oficios fueron recibidos el mismo día de su emisión por la Dirección Jurídica de esa institución, por así observarse con el sello de recibido de esa área (evidencias 8 y 9). Al respecto se advirtió la omisión de la autoridad por no haber implementado las medidas precautorias y/o cautelares solicitadas en el término previsto de 3 días naturales, dichas medidas fueron solicitadas para salvaguardar la integridad de **V1** y evitar la posible consumación de hechos violatorios. En fecha 06 de diciembre de 2018, ante la falta de respuesta e implementación de lo solicitado y en aras de investigar lo denunciado

⁴ SCJN. Jurisprudencia sobre inconstitucionalidad de leyes. Las autoridades administrativas no están obligadas a aplicarla al cumplir con la garantía de fundar y motivar sus actos. Jurisprudencia. 186921.

por **V1**, personal de este Organismo se constituyó a las oficinas del departamento jurídico del H. Ayuntamiento Constitucional y solicitó información a **APR3**, jefa del departamento jurídico, de su respuesta se colige la falta de justificación por la inactividad del H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez para implementar las medidas precautorias cautelares (evidencia 11), aunado a ello, fueron atendidas por **APR4** quien manifestó que tenía conocimiento de que **V1** iba a interponer un recurso de demanda.

35. Sin embargo, aún con las diligencias realizadas, la autoridad fue omisa en responder al informe circunstanciado sobre los actos aludidos por la quejosa, el cual fue solicitado por este Organismo el 27 de noviembre de 2018 y contaba con un término de 15 días naturales para su presentación (evidencias 9 y 11).

36. En efecto, la autoridad requerida, en este caso, representada por **APR2**, en su carácter de Presidente Municipal fue omiso en atender lo solicitado por este Organismo al no haber enviado respuesta en el término previsto, ni establecer la debida fundamentación y motivación, así como elementos probatorios que justificaran su inactividad y que hasta la fecha no se observa constancia que haya rendido dicha autoridad. La ausencia en la rendición del informe se traduce en los términos de lo establecido por el artículo 59 de la Ley de la Comisión Estatal en tener por ciertos los hechos, salvo prueba en contrario, con independencia de la responsabilidad administrativa que ello pueda acarrear.

37. Con relación a los hechos denunciados por **V1** y las evidencias expuestas, tales como el escrito dirigido a la Síndica Municipal del Ayuntamiento (evidencia 10.1) mediante el cual denunció la reducción de su salario ante esta autoridad; oficios suscritos por **V1** de fechas 05 y 21 de noviembre de 2018, y 05 de diciembre de 2018 mediante el cual solicitó información a **APR1** sobre la disminución de su salario de la segunda quince de octubre y ambas quincenas de noviembre

(evidencias 15.3, 15.4 y 15.5); oficio suscrito por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Tuxtla Gutiérrez Chiapas "SUTSM" dirigido a **APR1** mediante el cual el suscrito solicitó apoyo para liberar los sueldos de **V1** (evidencia 15.6); y los estados de cuenta de los meses de octubre y noviembre cotejados (evidencias 20 y 21) en la que se advirtió una disminución en el salario de la agraviada en el mes de octubre y no se observó depósito alguno en el mes de noviembre, se refuerza lo argumentado por **V1**.

38. Este Organismo considera que el salario es un derecho humano pues este permite la subsistencia y prevé la cobertura de las necesidades básicas de las personas, el cual debe ser pagado de manera íntegra, pues esta es una prestación de tracto sucesivo y la posibilidad de reclamar su percepción íntegra se actualiza mientras subsista ese decremento.⁵

39. Desde la óptica de derechos humanos se advierte que el acto de disminución del salario no constreñía la debida fundamentación y motivación que justificara tal decisión, o en su caso que se adecuara en alguna de las excepciones contenidas para poder realizar tal acto, por lo que se considera un acto arbitrario realizado unilateralmente por la autoridad; dicho actuar al no tener justificación legal nos lleva a sostener que no tenía otro objetivo que el de obligarla a renunciar o despedirla, lo que se traduce en la exclusión de **V1** de su centro de trabajo, tal conducta implicó la vulneración del principio de legalidad y seguridad jurídica que todo acto de autoridad debe revestir.

40. No pasa desapercibido para este Organismo el oficio recibido en fecha 28 de noviembre de 2019, suscrito por **APR1**, mediante el cual brindó respuesta a la solicitud de medidas precautorias y/o cautelares solicitadas y negó los hechos aludidos por **V1**, mencionando que la

⁵ SCJN. Salario. El derecho a reclamar su pago íntegro se genera de momento a momento mientras subsista la disminución alegada. Jurisprudencia. 2002050.

agraviada, quien era **[A]**, “nunca hizo entrega del oficio CEDH/AQT/2213/2018 para no dar contestación de la misma”. Al respecto, es importante señalar que, en principio los oficios referenciados fueron recibidos por el área de Dirección Jurídica, y no por el área de Presidencia, además personal de este Organismo se entrevistó el 06 de diciembre de 2018 con **APR3** y le solicitó información sobre la falta de implementación de medidas precautorias, por lo que esa institución, sí tenía conocimiento de los hechos denunciados y proceso de queja ante este Organismo. Es evidente que la respuesta de la autoridad requerida fue sumamente tardía, pues tales medidas fueron solicitadas al menos 1 año atrás, cuando **V1** aún era trabajadora en el H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez y constreñía una relación laboral con **APR1**, quien era su superior directo en ese entonces.

41. Ahora, atendiendo a la información que **APR1** proporcionó, se colige que la autoridad, si bien negó los hechos aludidos por la agraviada, no aportó mayores elementos que justificaran y probaran la dilación en la que había incurrido ni observó la debida congruencia formal que respondiera a lo solicitado por esta Comisión Estatal que permitiera conocer cabalmente la posición adoptada. Ante ello, es crucial entender que **V1** demostró la existencia de la reducción salarial que sufrió, y era obligación de la autoridad demostrar que el acto que realizó se apegaba a los estándares de legalidad.⁶ En consecuencia se observó la falta de fundamentación y motivación que vulneraron el principio de legalidad y seguridad jurídica en agravio de **V1**.

⁶ SCJN. Rescisión de la relación laboral por reducción salarial. Para que se configure dicha causal es suficiente que el patrón haga del conocimiento del trabajador, por cualquier medio, su decisión de disminuir su salario. Tesis aislada. 2016348.

B. DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

42. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como “Convención de Belém Do Pará” protege el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3º). Es el primer instrumento vinculante que define la violencia contra la mujer como: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

43. La Organización Internacional del Trabajo ha identificado el acoso laboral como un fenómeno que afecta de manera particular e importante la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras. Dicha organización ha señalado como características principales del acoso laboral las siguientes: i) la intencionalidad, que tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada; ii) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado; iii) la longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un periodo prolongado; iv) la asimetría de poder, pues la agresión proviene de otro(a) u otros(as) que tienen la capacidad para causar daño; v) el fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosado(a) abandone su trabajo.

44. A nivel nacional, conforme a la Ley General de Acceso a una Vida libre de Violencia, en su artículo 11 define a la violencia laboral como: “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, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o

en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”. Aunado a tal concepto, en su artículo 6 expone sobre la violencia económica: “Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”. Se alude a ello a nivel estatal en el artículo 50 fracción III de la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.⁷ A nivel municipal se encuentra regulado por el Reglamento de Acceso a una vida libre de violencia para las mujeres en el municipio de Tuxtla Gutiérrez en su artículo 3 fracción IV y artículo 4 fracción II.

45. La Suprema Corte de Justicia Nacional ha establecido criterios relacionados con las modalidades en que el acoso laboral puede presentarse: “El acoso laboral (*mobbing*) es una **conducta que se presenta dentro de una relación laboral**, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, **con miras a excluirla de la organización** o a satisfacer la necesidad...”⁸ De igual forma dicho tribunal expone: “La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (*mobbing*) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para

⁷ Violencia en el ámbito laboral: Constituye la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género

⁸ SCJN. Acoso laboral (*mobbing*). Su noción y tipología. Tesis aislada. 2006870.

garantizar el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que el afectado pretenda obtener”.⁹

46. Es obligación de las autoridades municipales garantizar el ejercicio del derecho a las mujeres a una vida libre de violencia y dotar los mecanismos para el cumplimiento de los protocolos y reglamentos que protegen ese derecho.¹⁰ El “Protocolo de Actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual para las trabajadoras del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez” establece: “Con el fin de dar cumplimiento a los compromisos y para asegurarnos que todas las servidoras y servidores públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de hostigamiento y/o acoso sexual las autoridades de la Administración Pública Municipal apoyándose en la Secretaría para la Igualdad de las Mujeres y el presente Protocolo deberán... III.- Asumir el compromiso de denunciar, investigar y mediar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento y/o acoso sexual laboral...” De dicho ordenamiento se observa que el proceso de denuncia se realiza en coordinación con la Secretaría para la Igualdad de las Mujeres (apartado 4.1)

47. Derivado del punto 2.3 del ordenamiento citado se establece en su fracción III: “Toda servidora o servidor, funcionaria o funcionario público está obligado a tramitar las denuncias sobre casos de hostigamiento y/o acoso sexual laboral en el ámbito de sus atribuciones.”

⁹ SCJN. Acoso laboral (Mobbing). La persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule. Tesis aislada. 2006869.

¹⁰ Artículo 8 del Reglamento de acceso a una vida libre de violencia para las mujeres en el municipio de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

48. Como se ha establecido, en fecha 23 de noviembre de 2018 la agraviada denunció actos de hostigamiento laboral, misma en la que se acreditó ampliamente que **V1**, mantenía una relación laboral en el H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, mediante la copia del nombramiento que la agraviada exhibió (evidencia 9.2) así como el oficio suscrito por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Tuxtla Gutiérrez mediante el cual se reconocía que **V1** había sido beneficiada con la plaza base sindicalizada (evidencia 9.3), hecho que no fue controvertido por **APR1**.
49. Sumado a ello, se observó que la autoridad señalada de manera ilegal redujo el salario de **V1**, por no constreñir la debida fundamentación y motivación, al respecto en repetidas ocasiones **V1** solicitó a **APR2** la razón por la cual habían menoscabado su salario, al igual que este Organismo solicitó información en busca del esclarecimiento de los hechos (evidencias 8,9,11 Y 12) sin embargo no se distinguieron constancias o evidencias que fueran aportadas por la autoridad que controvertieran los hechos. Por lo que ese acto constituyó, junto a las amenazas y la presión de firmar un documento, una conducta de violencia laboral y económica en perjuicio de **V1**.
50. No obsta para arribar a esta conclusión, el hecho de que el servidor público implicado haya negado haber violentado los derechos humanos en oficio número PM/ST/0115/2019 (evidencia 16), ello porque aunque negó los hechos aludidos por la quejosa no presentó mayor evidencia que soportara su dicho. Como fue expuesto, se aprecia que **APR1**, amenazó y hostigó a **V1** para que firmara un documento que reduciría el salario de la agraviada, y en el ejercicio de una relación de poder de manera hostil cumplió su amenaza pues se observó una considerable reducción del salario de la agraviada, aun cuando ella mantenía las mismas funciones de trabajo (evidencias 13,13.19,20,21) tal agresión fue presenciada por **F**, quien expresó: *"empezaron a hostigar a [V1] enterándome ... que le habían suspendido su salario..."*

así como a otros compañeros de trabajo... pudiéndome percatar que el [APR1], todos los días mandaba a llamar a [V1] a su oficina particular... por lo que al salir me contaba que la quería obligar a firmar un documento en el cual ella aceptaba que le redujeran el sueldo, comentándome que se negaba a hacer, lo cual le provocaba angustia y estrés al grado de que en varias ocasiones la vi llorar por toda esa situación en la cual la estaban presionando para firmar algo que ella me comentaba que no estaba de acuerdo... [APR1] le decía que si no firmaba el documento no liberarían su salario..." (evidencia 22).

51. Por lo que esa conducta reiterada de **APR1** realizada en perjuicio y en contra de la voluntad de la agraviada perseguía el objetivo de excluirla de su centro de trabajo, hecho que ocurrió, y perpetuó la violencia laboral en agravio de **V1**, quien se vio afectada en su esfera emocional y económica.

52. Se deduce lo anterior en virtud de que con los medios de convicción recabados, los mismos resultan suficientes para considerar que efectivamente como lo relató la quejosa, la conducta desplegada por parte del servidor público fue violatoria de sus derechos humanos.

53. Es pertinente señalar lo determinado por la tesis: "Acoso laboral (Mobbing) y trato discriminatorio. En los procedimientos sustanciados ante las comisiones de derechos humanos basta que se acredite indiciariamente la conducta configurativa de acoso laboral para que corresponda al denunciado la carga procesal de demostrar los hechos y las circunstancias que excluyan o impidan considerar que esa conducta es violatoria de derechos fundamentales" de la cual se desprende lo siguiente:

"... En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de

*conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que **basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.***"¹¹

54. Derivado de la acreditación de las violaciones a derechos humanos en agravio de **V1** y en atención a la naturaleza del presente caso, este Organismo en aras de extender y brindar mayor protección a la agraviada, considera favorable enviar copia certificada de la presente resolución a la Secretaría de Igualdad de Género, para los efectos a los que haya lugar.

V. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

55. El problema de la violencia laboral es común, las estadísticas señalan que el 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres y de ellas, el 26.6% que trabajan o trabajaron, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio (ENDIREH 2016).

¹¹ SCJN. Acoso laboral (Mobbing) y trato discriminatorio. En los procedimientos sustanciados ante las comisiones de derechos humanos basta que se acredite indiciariamente la conducta configurativa de acoso laboral para que corresponda al denunciado la carga procesal de demostrar los hechos y las circunstancias que excluyan o impidan considerar que esa conducta es violatoria de derechos fundamentales. Tesis aislada. 2021822

56. México mantiene un compromiso internacional sostenido por la Agenda 2030, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que contempla en la meta 5.2 eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación, y la meta 16.1 busca fortalecer políticas para promover la igualdad de género y promover el Estado de derecho garantizando la igualdad de acceso a la justicia.
57. En consecuencia, con fundamento en los artículos 1º, párrafo tercero, 102 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 18, 77 y 78 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se tienen evidencias suficientes para que este Organismo Estatal en pleno ejercicio de sus atribuciones, solicite a ese H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez se de vista ante la autoridad correspondiente, a efecto de que se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de **APR1**, en el que se deberán tomar en cuenta las evidencias y argumentación referidas en la presente Recomendación por existir violaciones a derechos humanos en agravio de **V1**.
58. Por consiguiente, las faltas administrativas particulares se traducen en obligaciones objetivas y directas que conllevan a asumir la responsabilidad institucional en el que incurre el H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez. Por lo anterior, se sustenta el incumplimiento de las obligaciones e implican la responsabilidad institucional para ese Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, puesto que cuando las instituciones incurren en una actividad administrativa irregular y omiten el cumplimiento de sus obligaciones se generan agravios que ameritan su reparación. Conforme al artículo 110 de la Constitución del Estado de Chiapas y 66 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, *“La responsabilidad del Estado por los daños que, con motivo de su actividad administrativa irregular, cause en los bienes o derechos de los particulares, será objetiva y directa. Los*

particulares tendrán derecho a una indemnización conforme a las bases, límites y procedimientos que establezcan las leyes.”¹² Por lo cual deberá asumir su obligación de reparar e indemnizar los daños causados a las víctimas de violaciones de derechos humanos.

59. La reparación del daño por violaciones a los derechos humanos es independiente de la reparación o indemnizaciones que determinen los tribunales competentes de los ámbitos penal o administrativo contra las personas del servicio público que resulten responsables.¹³

60. La responsabilidad generada con motivo de las violaciones a los derechos humanos analizadas y evidenciadas corresponde a los actos y omisiones realizados por el personal del H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; quienes contravinieron las obligaciones contenidas en el artículo; 7 fracciones I, VI, VII de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas, que prevén que los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de legalidad, profesionalismo, integridad, eficacia y eficiencia, actuando 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; además de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

VI. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO

61. Conforme al artículo 1º de la CPEUM: *“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar,*

¹² Artículo 110 de la Constitución Política local.

¹³ Artículo 66 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley". El órgano estatal, dentro de su ámbito de facultades, se encuentra obligado a reparar las violaciones a derechos humanos que advierta, de forma que su conducta consistirá en todo lo necesario para lograr la restitución del derecho humano violentado. Por tanto, su cumplimiento puede exigirse de inmediato (mediante la reparación del daño) o ser progresivo. En este último sentido, la solución que se adopte debe atender no sólo al interés en resolver la violación a derechos humanos que enfrente en ese momento, sino también a la finalidad de estructurar un entorno político y social sustentado en derechos humanos. Esto implica pensar en formas de reparación que, si bien tienen que ver con el caso concreto, deben ser aptas para guiar más allá de éste.¹⁴

62. La reparación integral implica "el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados". Asimismo, en algunos casos, las reparaciones deben tener una vocación transformadora de las situaciones estructurales o sistémicas que vulneran los derechos fundamentales, de tal forma que "las mismas tengan un efecto no sólo restitutivo sino también correctivo".¹⁵

63. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos, a través de esta Recomendación reconoce el carácter de víctima a **V1** debido a que los hechos descritos constituyen una transgresión de violaciones a los derechos humanos.

¹⁴ SCJN. Derechos Humanos. Obligación de garantizarlos en términos del artículo 1o. párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Jurisprudencia. 2008515.

¹⁵ Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párrafo 450.

64. Este Organismo reconoce y advierte el acoso laboral como una grave violación a los derechos humanos, pues en este ámbito se sintetizan las aspiraciones de las personas y significa la oportunidad de generar empleos productivos con ingresos justos por lo que se traducen en afectaciones de seguridad social, económicas y psicológicas. A pesar de la diversidad de factores, los casos de violencia laboral en instituciones públicas se relacionan principalmente con dos elementos: la desigualdad de género y el abuso del poder, condiciones que normalizan dicha violencia.¹⁶
65. En el presente caso la obligación de reparar las violaciones a los derechos humanos de las víctimas en la presente Recomendación, deriva de la responsabilidad del Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez por el incumplimiento de los preceptos señalados en la legislación interna y de las obligaciones contraídas en los ordenamientos internacionales, siendo esa la autoridad responsable en reparar de manera integral el daño causado.
66. Atendiendo al caso y de manera subsidiaria es la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas la institución encargada de atender a las personas que han sido víctimas de delitos o violaciones a los derechos humanos a través del mecanismo del Registro Estatal de Víctimas y el acceso al Fondo Estatal de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral. De ser procedente y con fundamento en lo previsto por los artículos 88 Bis, fracciones I y III, 96, 106 y 110, fracción IV, de la Ley General de Víctimas, y 46 y 47 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas, se deberá inscribir a **V1** en el Registro Estatal de Víctimas, por lo que se considera pertinente remitir copia de la presente Recomendación para los efectos legales a los que haya lugar.

¹⁶ Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México. Pág.16.

67. Para este Organismo Estatal el principio *pro persona* es inherente a la protección de las víctimas, por lo que extiende su máxima protección en apego a los estándares universales, interamericanos, nacionales y estatales aplicables, evitando cualquier forma de discriminación y revictimización. Con base en lo anterior, esta Comisión Estatal considera procedente la reparación de los daños ocasionados a las víctimas en los siguientes términos:

a) Rehabilitación

68. Se deberá brindar a **V1** atención psicológica y/o tanatológica que requiera, la cual deberá ser proporcionada por personal especializado y prestarse de forma continua hasta su total sanación psíquica y emocional, a través de la atención adecuada a la pérdida sufrida, atendiendo a su edad y sus especificaciones de género, misma que deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible, con su consentimiento, para ello, se les brindará información previa, clara y suficiente.

b) Compensación

69. La compensación consiste en reparar el daño causado, sea material o inmaterial. Por ello, se considera necesario que ese H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, otorgue una compensación integral a la víctima, al acreditarse violaciones a los derechos humanos en agravio de **V1**. La participación de la víctima es esencial para la satisfacción de sus derechos, por lo que se deberá evaluar y escuchar sus necesidades particulares

70. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 88 Bis, fracciones I y III, 96, 106 y 110, fracción IV, de la Ley General de Víctimas, así como los numerales 46 y 47 de la Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas.

c) Medidas de no repetición

- 71.** Consisten en implementar las medidas necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y contribuir a su prevención, por ello, ese H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, debe adoptar todas las medidas legales, administrativas y de otra índole para hacer efectivo el ejercicio de los derechos humanos.
- 72.** En un plazo de seis meses se deberá diseñar e impartir en un programa de capacitación dirigido a todo el personal de H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla de prevención y atención de acoso laboral. Los cursos deberán ser impartidos por personal especializado, calificado y con suficiente experiencia en los temas antes descritos. Deberán estar orientados en base a un modelo de atención integral con perspectiva de derechos humanos, que haga énfasis en la responsabilidad de las autoridades en la protección del derecho a una vida libre de violencia. Es importante reconocer el diseño de programas que fortalezcan la calidad en el servicio y subsanen las debilidades administrativas y como elementos fundamentales en la atención de casos de acoso laboral.
- 73.** Se deberá brindar capacitación al personal del Ayuntamiento sobre la aplicación del *“Protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual laboral para las trabajadoras del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez”*, publicado el 09 de julio de 2018 por el propio Ayuntamiento según acta número 94¹⁷,

¹⁷ El día 14 de diciembre del 2017 en Sesión Ordinaria del Cabildo del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, según acta número 94, punto sexto del orden del día, el Cabildo autorizó el Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral para las Trabajadoras del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, con cédula de publicación por estrados el día 09 de julio del año 2018.

ello con el objetivo de mejorar la atención y canalización de casos mediante los mecanismos de denuncia previstos por tal ordenamiento.

d) Satisfacción

74. En el presente caso, la satisfacción comprende que el Órgano Interno de Control del H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, inicie las investigaciones respectivas con motivo de las violaciones a los derechos humanos cometidas en agravio de **V1** a fin de que, en su caso, se determine la responsabilidad administrativa que corresponda de conformidad con las precisiones señaladas con anterioridad. Asimismo, se incorpore copia de la presente Recomendación en el expediente laboral de **APR1**, para que obre constancia.

75. En consecuencia, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos con fundamento en lo establecido por los artículos 1 y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, 2, 5, 18, 27, 66, 67 y 69 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos determina procedente formularle respetuosamente, las siguientes:

VII. RECOMENDACIONES:

A Usted **MTRO. CARLOS ORSOE MORALES VÁZQUEZ**, PRESIDENTE DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TUXTLA GUTIÉRREZ:

PRIMERA. Se adopten las medidas necesarias, a fin de que el H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; brinde a **V1** una reparación integral del daño conforme.

SEGUNDA. Se realicen las acciones necesarias para efectos inscribir a **V1** en el Registro Estatal de Víctimas, cuyo funcionamiento está a cargo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas a fin de que tengan acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y en su caso a la Reparación Integral.

TERCERA. Diseñar e impartir un curso integral dirigido a todo el personal del H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez sobre prevención y atención de acoso laboral.

CUARTA. Se deberá capacitar y promover el uso del “*Protocolo de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual laboral para las trabajadoras del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez*” que prevé diversos mecanismos de denuncia en casos de hostigamiento y acoso laboral.

QUINTA. Se de vista al Órgano Interno de Control del H. Ayuntamiento Constitucional de Tuxtla Gutiérrez para que se inicie procedimiento administrativo de investigación con motivo de las violaciones a los derechos humanos cometidas en agravio de **V1** a fin de que, en su caso, se determine la responsabilidad administrativa que corresponda en contra de los Servidores Públicos adscritos dicha institución.

SEXTA. Designe un servidor público que cumpla la función de enlace con esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, para el seguimiento en el cumplimiento de los puntos recomendatorios, y en caso de ser sustituido, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Estatal.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de hacer una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas 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, constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que conforme a sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 67, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, solicito a usted que la

respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, se informe dentro del término de quince días hábiles siguientes a su notificación. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.

Con el mismo fundamento jurídico, le solicito, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Estatal, dentro de un término de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos quedará en libertad de hacer pública, precisamente, esa circunstancia y, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 27, fracción XVIII, y 70, de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, podrá solicitar al Congreso del Estado, su comparecencia a efecto de que explique el motivo de su negativa.

LIC. JUAN JOSÉ ZEPEDA BERMÚDEZ
PRESIDENTE

C.C.P. Lic. Alejandra Rovelo Cruz, Comisionada Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas.

C.C.P. C.P. María Mandiola Totoricaguena. Secretaría de Igualdad de Género.