

Expediente: CDHEZ/146/2020

Persona quejosa: Q1

Persona agraviada: Q1

Autoridad responsable:

- I. **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

Autoridades presuntamente responsables:

- I. **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ** otrora Coordinador de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
- II. **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS** otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos, del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
- III. **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ** otrora Contralor del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
- IV. **LIC. EN CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO** otrora Síndica Municipal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

Derechos humanos vulnerados:

- I. Derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral.
- II. Derecho de las mujeres, a no ser objeto de discriminación.

Derechos humanos analizados:

- I. Derechos de las mujeres, a no ser objeto de violencia institucional, en el ámbito laboral.

Zacatecas, Zacatecas, a 02 de febrero de 2022, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente CDHEZ/146/2020, y analizado el proyecto presentado por la Visitaduría Regional del municipio de Jerez, Zacatecas, la suscrita aprobé, de conformidad con los artículos 4, 8 fracciones VI y VIII, 17 fracción V, 37, 49, 51, 52, 53 y 56 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con lo dispuesto por los numerales 27 fracción VIII, 40, 161 fracciones III y VIII, 162, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 174 y 175 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la presente resolución consistente en:

- **Recomendación 09/2022**, que se dirige al **DR. HUMBERTO SALAZAR CONTRERAS**, Presidente Municipal de Jerez, Zacatecas, por las violaciones al derecho al trabajo, en relación a no ser objeto de acoso laboral, y al derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación, atribuibles al Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
- **Acuerdo de terminación de queja por insuficiencia de pruebas para acreditar la violación a los derechos humanos de la quejosa**, por las violaciones al derecho al trabajo en relación a no ser objeto de acoso laboral, atribuibles al Coordinador de Servicios Públicos Municipales, del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

- **Acuerdo de Terminación de queja por haberse solucionado durante su trámite**, por las violaciones al derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional, en el ámbito laboral, atribuibles a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, al Contralor Municipal y a la Síndica Municipal, todos del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

I. DE LA CONFIDENCIALIDAD

1. De conformidad con los artículos 6°, apartado A, fracción II y 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 23 y 85 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Zacatecas, los datos personales de la peticionaria y agraviada, relacionados con esta resolución, permanecerán confidenciales, ya que estos, no tienen el carácter de públicos.

II. RELATORÍA DE LOS HECHOS Y OBJETO DE LA CONTROVERSIA.

1. El 13 de marzo de 2020, **Q1** presentó, de conformidad con los artículos 30, 31 y 32 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, escrito de queja en contra de los **CC. L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** e **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, respectivamente, otroras Subdirector y Coordinador de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas; por actos presuntamente violatorios de sus derechos humanos. En misma fecha, se recibió declaración de **Q1**, en vía de ratificación de escrito de queja.

Por razón de turno, el 13 de marzo de 2020, se radicó formal queja en la Visitaduría Regional del municipio de Jerez, Zacatecas, bajo el número de expediente citado al rubro, a efecto de formular el acuerdo de calificación correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 123 y 124 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

En consecuencia, el 17 de marzo de 2020, la queja se calificó como presunta violación al derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral, derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación, y derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional, en el ámbito laboral; de conformidad con lo establecido por el artículo 124, fracción I, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

2. Los hechos materia de la queja consistieron en lo siguiente:

Q1 mencionó que labora en la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, que entonces era titular de ese departamento el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, quien, a decir de la quejosa, desde su llegada al mismo le ha dado un trato indiferente, prepotente y grosero, puesto que la ha ignorado y no se le asignan labores, además de que la ha insultado, faltado al respeto y les ha indicado al resto del personal adscrito a ese departamento, que no le dirijan la palabra; actos que también reproduce el **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, quien entonces fungía como Coordinador de ese Departamento, situación que considera un acoso laboral hacia su persona.

En comparecencias posteriores, de fechas 14 de octubre de 2020 y 20 de mayo de 2021, agregó que las cosas habían empeorado con el **LIC. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** y detalló que dicho servidor público la acusó de ratera, que en una ocasión la reprendió por estar utilizando una computadora que le dijo, no tenía autorización de usar porque no estaba asignada para ella, y que en otra ocasión, la acusó de que lo estrujó, cuando ella aseguró que solamente lo tocó con un dedo en el antebrazo. También manifestó que hizo del conocimiento de sus inconformidades a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, al Contralor Municipal y a la Síndica Municipal, todos del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, pero que no veía que alguno de ellos hiciera algo para dar solución a su conflicto.

3. Las autoridades involucradas, rindieron los informes correspondientes:

- El 27 de marzo de 2020, se recibieron los informes de las siguientes autoridades:
 - **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos

Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

- **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, entonces Coordinador de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
- El 26 de mayo de 2021, de la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS**, otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
- El 02 de junio de 2021, se recibieron los informes suscritos por las siguientes autoridades:
 - **LIC. EN CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO**, antes Sindica Municipal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
 - **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ**, otrora Contralor Municipal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

III. COMPETENCIA.

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas es competente, en los términos de los artículos 1º, 4º, 6º, 8º fracción VII, inciso A) y 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 15, 22 y 23 de su Reglamento Interno, en razón de que la queja se promueve en contra de servidores públicos del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

2. De conformidad con los artículos 123 y 124 del Reglamento Interior de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo advierte que los hechos narrados pudieran consistir en una violación a los derechos humanos de **Q1**, así como una presunta responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados.

3. Esta Comisión presumió la violación de los siguientes derechos:

- a) Derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral.
- b) Derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación.
- c) Derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional, en el ámbito laboral.

IV. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN.

Con la finalidad de documentar las presuntas violaciones a derechos humanos, así como para determinar la existencia o no de responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados, este Organismo realizó entrevistas a las personas relacionadas con los hechos, se recabaron comparecencias de personal adscrito a la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, se solicitaron informes de autoridad, así como informes en vía de colaboración, se realizó investigación de campo en el lugar de los hechos y demás diligencias necesarias para emitir la resolución correspondiente.

V. PRUEBAS

Con base en lo estipulado en los artículos 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con los numerales 64 y 65 del Reglamento Interior de este Organismo, durante el procedimiento realizado por esta Institución se recabaron los elementos probatorios documentales, remitidos tanto por la parte agraviada, como por las autoridades señaladas como responsables, así como la documentación e inspecciones necesarias para emitir la presente Recomendación.

VI. CONSIDERACIONES PREVIAS

1. A su informe de autoridad, recibido en este Organismo el 20 de mayo de 2021, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, agregó diversos documentos que él consideró como evidencias probatorias en contra de **Q1**, dentro de las cuales se destacan dos actas de hechos

que ocurrieron mucho antes de acontecidos los sucesos que dieran inicio al expediente de queja que nos ocupa, las cuales se detallan a continuación:

- a) Acta levantada ante la Agencia del Ministerio Público Número Dos, Instructora de Averiguaciones Previas, del Distrito Judicial de Jerez, Zacatecas, el 31 de agosto del año dos mil nueve, la cual incluso, fue levantada en contra de diversa persona a **Q1**.
- b) Acta de hechos, levantada en la Contraloría Municipal de Jerez, Zacatecas, el 09 de mayo de 2017.

2. En esa tesitura, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en su artículo 31 establece que, las quejas, sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios de derechos o humanos, o bien, de que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos; razón por cual, no se les puede dar valor probatorio a las documentales ya referidas, por ser claramente extemporáneas.

3. El 20 de mayo de 2021, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, compareció ante personal de esta Comisión, y solicitó se tomara declaración en calidad de testigos, a personal de esa subdirección a su cargo, del cual se hacía acompañar. De algunas de las declaraciones recibidas, se advirtió que la persona que se impuso como testigo, no tenía conocimiento de los hechos en los que se fundaba la queja presentada **Q1**, o bien mencionaron hechos diversos y anteriores al procedimiento de queja que nos atiende, motivo por el cual, carecen de valor probatorio. Entre dichas declaraciones se destacan las siguientes:

- a) **JTC.** *“...desde la administración de **ALMA ÁVILA** (2007-2010), he tenido problemas con ella (refiriéndose a **Q1**) ...”.*
- b) **MADS.** *“...durante siete años fungí como Secretario de Asuntos Laborales de SUTSEMOP Jerez, terminando el cargo hace 5 años, durante ese tiempo me pude dar cuenta que **Q1** es una persona conflictiva, pues de manera reiterada teníamos asuntos en los que estaba ella involucrada...”.*
- c) **NEFC.** *“...la de la voz me integré a ese Departamento (Servicios Públicos Municipales), en el mes de enero del año 2021...” (la presente queja se radicó el 13 de marzo de 2020) [...] “...debo mencionar que la suscrita desconozco los hechos en los que se fundó la queja que **Q1**, interpuso en contra del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, ya que en ese tiempo yo no estaba laborando en la Presidencia...”, “...en la administración 2016-2018, yo fui testigo de que agredió físicamente, con una perforadora a una compañera de trabajo...”.*
- d) **AA.** En declaración del 25 de mayo de 2021, manifestó: *“...el de la voz me integré a ese Departamento (Servicios Públicos Municipales) aproximadamente hace un año, y debo manifestar que desconozco los hechos en los que se funda la queja que interpuso **Q1**...”.*

4. Por último, en comparecencia del **C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, de fecha 20 de mayo de 2021, solicitó a personal actuante, se recabara como evidencia, copia debidamente certificada del expediente de **Q1**, y que obra en el área del Departamento de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, y argumentó que el mismo contenía diferentes actas que se han levantado en contra de **Q1**, las cuales, dijo, servían como evidencia de su actuar, durante varias administraciones. Petición que no es procedente, en primer lugar porque son asuntos que no guardan ninguna relación con los hechos que se investigan dentro de la queja que nos atiende, y en segundo término, porque la línea de investigación de la presente, consiste en acreditar la existencia o no, de un presunto acoso laboral manifestado por **Q1** y no los antecedentes laborales de la misma.

VII. SOBRE LOS DERECHOS VULNERADOS.

A) Derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral.

1. El derecho al trabajo es un derecho fundamental que compone una parte primordial para la realización de otros derechos humanos, que se encuentra reconocido en diversos instrumentos

del sistema universal de protección de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos¹ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales², los cuales establecen que toda persona tiene derecho a tener el trabajo de su elección, en condiciones equitativas y satisfactorias, por el cual deberán de recibir una remuneración en ese mismo sentido; especificándose que los Estados Parte están obligados a tomar las medidas necesarias para garantizar la realización de éste.

2. El trabajo tiene como finalidad elevar las condiciones de vida de los trabajadores, utilizando los medios existentes, y contribuir al establecimiento de un orden social justo³. En ese entendido, gozar y ejercer el derecho al trabajo, conlleva el establecimiento de condiciones laborales justas y equitativas, así como la protección contra el trabajo en condiciones injustas y desfavorables. En ese contexto, México ha suscrito diversos convenios, tales como, el relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva⁴, el referente a la Libertad de Asociación y la Libertad Sindical⁵, los concernientes a la Eliminación de todas las formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio⁶, y el que reseña sobre la Eliminación de la Discriminación en Materia de Empleo⁷, entre otros.

3. La Organización Mundial del Trabajo (OIT), se considera como el primer Organismo especializado de la ONU, en regular la competencia entre las naciones en beneficio de las personas, a través del establecimiento de normas de trabajo, formulación de políticas y elaboración de programas, promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres; además de la adopción de convenios en los que se abarcan temas como: la igualdad de oportunidades y de trato, el empleo, salario, condiciones laborales, la protección social, la administración y la inspección.

4. Por su parte, en el sistema interamericano de protección de Derechos Humanos, el derecho al trabajo se encuentra regulado en el artículo 6º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la que sanciona el trabajo obligatorio y/o forzoso.

5. En el marco jurídico nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el derecho al trabajo⁸, y mandata que, el trabajo, deberá ser digno y socialmente útil⁹, además de que impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos¹⁰.

¹ Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

² Artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

³ DAVALOS, José en Grandes Temas Constitucionales, El constituyente Laboral, México, D.F. SEGOB, 2016, pág. 75.

⁴ Convenio 98. Promulgado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en Ginebra, Suiza, el 1 de julio de 1949. Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 07 de noviembre de 2019.

⁵ Convenio 87. Adoptado en San Francisco en la 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo el 9 de Julio 1948 y entró en vigor el 04 Julio 1950.

⁶ Convenio 29. Promulgado por la conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1930. Ratificado por México el 12 de mayo de 1934.

⁷ Convenio 100. Promulgado por la conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1951. Ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

⁸ Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...

⁹ Artículo 123 párrafo primero. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

¹⁰ Artículo 1º, Op. Cit.

Por ello, el trato indigno es incompatible con el respeto a los derechos humanos en una relación laboral, ya que tal observancia, constituye uno de los fines del Estado.

6. Además, el mismo precepto legal, contiene dos apartados a partir de los cuales se regulan distintos aspectos de derecho al trabajo, como son las relaciones de trabajo bajo diversos criterios. Por ejemplo, respecto de quién tiene el carácter de patrón, lo relativo a las actividades económicas e incluso desde la competencia entre las autoridades federales y locales en materia del trabajo, señalando de manera exclusiva la competencia del Congreso de la Unión para expedir las leyes en esta materia¹¹.

7. En adición, la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 2° establece que se entiende por trabajo digno o decente, aquél en el que se respeta la dignidad humana del trabajador, y además tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

8. Es así que, basados en lo anterior, el trabajo decente o digno se cumple a partir de la posibilidad de ver realizadas las condiciones de igualdad y no discriminación, el acceso a la seguridad social, la percepción de un salario remunerador, la capacitación para el trabajo y las condiciones de seguridad e higiene adecuadas, entre otras. Consecuentemente, los derechos humanos laborales son la síntesis de dos nociones: derechos humanos y derecho del trabajo. La prestación de un trabajo significa que una o varias personas destinan un aspecto de su libertad y su esfuerzo a la transformación de un sector de la realidad, a la creación o producción de un bien o la prestación de un servicio.

9. En concordancia a lo anterior, respecto al concepto de derechos humanos laborales, es viable citar a Miguel Francisco Canessa Montejo, quien sostiene lo siguiente:

“En un plano formal, los derechos humanos laborales se podrían definir como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. Su fundamentación proporciona argumentos consistentes que justifican la existencia o reconocimiento de este grupo de derechos; en particular, afianzan su reconocimiento en los instrumentos internacionales a través de distintos argumentos” (Sic).

10. En ese orden de ideas, es posible señalar que, la universalidad como pilar fundamental de los derechos humanos, debe prevalecer también dentro del ámbito laboral y, por consiguiente, en cualquier espacio donde la persona ejerza su derecho al trabajo, deberá gozar de un ambiente libre de cualquier tipo de violencia. Lo cual, guarda estrecha relación con la noción de dignidad humana y el derecho a recibir un trato digno, entendido como la posibilidad que tiene cualquier ser humano de hacer valer sus derechos en condiciones de respeto e igualdad. El derecho al trato digno está reconocido en los artículos 1° y 25 constitucionales, y en el ámbito internacional en los artículos 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Así como en los numerales 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y V, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Dichos instrumentos, disponen que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación, al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes¹².

11. Por lo tanto, la transgresión de los referidos preceptos legales, se puede traducir en circunstancias que atenten contra el derecho al trabajo, entre las que se puede enumerar el acoso laboral o mobbing, consistente en *“actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el*

¹¹ CNDH. Recomendación 2/201, del 31 de enero de 2017, pág. 153

¹² CNDH. Recomendaciones 68/2016 de 28 de diciembre de 2016, pág. 56 y 42/2015 de 30 de noviembre de 2015, pág. 379.

*resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo*¹³.

12. Al Contexto, los componentes a evidenciar en casos donde se investigue acoso laboral se establecen en la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, y son los siguientes:

- El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.
- Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- 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.
- Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

13. De tales elementos se desprenden las siguientes características:

- Es intencional.
- Es horizontal o vertical
- Son conductas ordenadas y relacionadas.
- Los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad.

14. En suma a lo anterior, la misma tesis, clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo:

- Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

15. De igual manera, la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en la Resolución 2005-0655, del 3 de agosto de 2005, ha identificado el acoso laboral, entre otras acciones, por medio de las siguientes:

- Medidas organizacionales.
 - Designar los trabajos peores o más degradantes.
 - Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
 - Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
 - No asignar ningún tipo de trabajo.
 - Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
 - Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
- Aislamiento social.
 - Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
 - Traslado a un puesto de trabajo aislado.
 - Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
 - División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.
 - Ataques a la vida privada de la persona.
 - Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
 - Terror a través de llamadas telefónicas.
 - Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
 - Burlarse de algún defecto personal.
 - Imitar los gestos o la voz de la víctima.

¹³ Ver Felipe Uribe, ¿Violencia en el trabajo? (manuscrito), pp. 5-6. Las caracterizaciones están nutridas a su vez de S. Einarsen, & B.I Raknes, "Harrasment in the workplace and the victimization of men. Violence and Victims", 12, 1997, pp. 247- 263, así como de C.M. Brodsky The harassed Yorker (Toronto: Lexington Books, D.C, 1976) Citado en el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.
- Violencia física.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.
- Agresiones verbales.
 - Gritar o insultar.
 - Críticas permanentes al trabajo de las personas.
 - Amenazas verbales.
 - Agresiones psicológicas
 - Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
 - Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
 - Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
 - Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
 -
 - Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
 - Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
 - La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
 - La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
 - Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

16. Por su parte, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en junio de 2012, emitió el Acuerdo General de Administración número III/2012, mediante el cual, se pronunciaron las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual, dentro de los cuales y con carácter meramente ilustrativo, se definió al primero como *“los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.”*

17. Mientras que al acoso sexual, lo precisó como *“actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho”*, haciendo énfasis en que el acoso sexual, se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes.

18. En el caso que se analiza, **Q1** externó que, aproximadamente desde el mes de octubre de 2019, momento en que asumió la titularidad de la Subdirección de Servicios Públicos Municipales de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, ha tenido algunos problemas con él, que ella percibe como actos de acoso laboral; que de igual manera, ha observado un trato hostil hacia ella por parte del **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, quien en ese entonces fungía como Coordinador de esa Subdirección. Inconformidades que serán analizadas por separado, según corresponda a cada servidor público.

19. Respecto al actuar del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, **Q1** detalló que, desde que éste llegó a esa Subdirección, le ha dado a ella un trato diferente, que pocas veces le asigna algún trabajo y, si alguna vez lo hace, cuando se lo entrega, le contesta que ya no lo necesita; no le permite hacer su trabajo; que, ha dado indicaciones a sus compañeros de departamento, de que no le dirijan la palabra, le nieguen el acceso a la oficina y que no le pasen ninguna información del área laboral que le corresponde (Pintura); además de que la sacó de los grupos de WhatsApp en los que se trataban asuntos de trabajo. Situación de la cual, en su momento oportuno, hizo del conocimiento a la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACIAS**, otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos de ese Ayuntamiento, quien solo le contestó que no hiciera caso y que ella sabía lo que valía como persona y como empleada.

20. Con posterioridad, el 14 de octubre de 2020, **Q1** compareció de nueva cuenta ante personal de esta Comisión, y refirió que la situación con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales, había empeorado aún más desde la fecha en que interpuso su queja, ya que además de no asignarle trabajo por mucho tiempo, le encomendó que le hiciera un informe, mismo que a su vez a él le fue solicitado por el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, anterior Director de Obras y Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, a través del oficio No. 71, de fecha 22 de septiembre de 2020, en el cual le solicitó reportes semanales de gastos, facturas y requisiciones, bitácoras de maquinaria, comprobación de trabajos y distancias, entre otras cosas, información con la que ella no contaba, y al solicitarla a sus compañeros de área, le contestaron que por indicación del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, no le pasarían ninguna información, lo que le impidió realizar el informe que éste mismo le había solicitado. Agregó que, al cuestionarle a dicho servidor público porque había dado esa indicación, recibió como respuesta que hiciera lo que quisiera, que nadie le iba a dar información alguna y que si no iba a hacer el informe solicitado, ella misma le informara de ello al **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**. Puntualizó que la situación que persistía con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, le había ocasionado problemas familiares con su esposo y jefe inmediato **EDV**.

21. Al tenor, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, en su informe de autoridad, negó los hechos que le fueron imputados por la quejosa **Q1**, y señaló que él siempre la había atendido de manera adecuada, que lo único que hizo fue buscar estrategias para buscar mejorar los servicios que brinda ese departamento, para lo cual había sido necesario celebrar reuniones constantes con los jefes de área adscritos a su departamento, que en el caso específico de **Q1**, lo es **EDV**, quien además es su cónyuge, pero que, cada que se celebraba una reunión y se convocaba a los jefe de área, siempre acudía ella, aunado a que era ella quien pedía y recogía el material de la misma, y que cuando se le informó que sería el titular quien debería acudir a todas las reuniones y hacer los trámites necesarios para su área, ella se molestó.

22. Agregó que, al tomar la titularidad de esa Subdirección, encontró duplicidad de funciones, desorganización y falta de orden, por lo que les solicitó a los jefes de área, que le entregaran por escrito un Organigrama, que en el caso del trabajador **EDV**, encargado del departamento de Pintura, lo hizo llegar a través de **Q1** (documento que la quejosa anexó a su escrito de queja) a quien solamente le comentó que cualquier información relacionada con el área de **EDV**, debería ser él quien la proporcionara, además de que era él quien debería acudir personalmente a las reuniones de jefes, respetando el escalafón, situación que causó molestia a la quejosa **Q1**, y el servidor público puntualizó que es subordinada de su propio esposo, que no respetaba la cadenas de mando, no acataba instrucciones y se mostraba muy poco institucional.

23. También manifestó que desde que asumió el cargo de Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, mejoró en gran medida la atención a la ciudadanía, y que hasta ese momento, no existía ninguna molestia por parte del personal adscrito a ese departamento, pues que inclusive ni el propio **EDV** había mostrado dificultad para realizar su trabajo y tampoco le mencionó que existieran problemas internos entre el personal que tenía a su cargo, particularmente, en el caso de **Q1**. Por lo que recalcó y negó violación a los derechos laborales y humanos de la quejosa, o que se hubiese dirigido hacia ella con cualquier comentario misógino.

24. En esa tesitura, obra declaración de **EDV**, titular del Departamento de Pintura de la Subdirección de Obras y Servicios Públicos Municipales, de Jerez, Zacatecas, que además es esposo de la quejosa **Q1**, quien refirió que desde hace trece años, ocupa ese cargo en la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, y desde hace diez años, le asignaron como auxiliar administrativa a **Q1**, quien siempre se ha encargado de realizar todos los trámites administrativos, tales como hacer y recibir oficios de solicitudes de trabajo, informes de material, bitácoras, llevar agendas y reajustar fechas en caso de ser necesario, por lo que él se iba a trabajar con su gente sin ningún pendiente, y al día siguiente, ella ya tenía listos los oficios de comisión, y el material necesario para empezar a trabajar a las 08:00 horas.

25. Continuó manifestando que desde que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, asumió el cargo en ese entonces de Subdirector de Obras y Servicios Públicos Municipales, notó que llegó con una mala idea hacia **Q1** pues, personalmente o vía telefónica, a él le refirió que no quería tener ningún contacto con ella, y que de ser posible, no quería que entrara a la oficina, mencionándole que ella se metía en cosas que no le incumbían. A lo que él le contestó que, el hecho de que ella o cualquier otra persona no le apoyaran administrativamente, entorpecía mucho el trabajo de esa área, ya que él tenía que retirarse y dejar a la cuadrilla de campo para atender los asuntos administrativos.

26. Se cuenta además, con la declaración de **LACG**, persona adscrita a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales de Jerez, Zacatecas, quien narró que tiene diez años trabajando en esa área y, desde entonces ha sido compañera de **Q1**, quien se encargaba de lo administrativo del Departamento de Pintura, pero que desde que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** tomó el cargo de Subdirector, ella notó que éste, había tenido varias diferencias con su compañera **Q1**, pues le ha dicho que no se meta en cosas que no le competen, pero ella consideraba que únicamente es el trabajo que su compañera ha desempeñado a lo largo de diez años, actividades como recibir documentación, hacer oficios, hacer todos los informes y solicitar el material necesario, entre otras.

27. Además mencionó que, en una ocasión el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, la citó en su oficina junto con sus compañeros **VMC** y **AMM**, y les indicó que todo lo referente al área de Pintura, lo vieran de manera directa con el titular **EDV**, y que ya no se atendiera ninguna solicitud de "**La Güera**", como le llaman a **Q1**, aun y cuando, el propio **EDV** le había comentado personalmente a él, que le quitaba mucho tiempo el hecho que él tuviera que hacer también los trámites administrativos; que en otra ocasión, sin poder precisar fecha, pero que fue a inicio del año 2020, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** los volvió a citar en su oficina a los mismos compañeros, así como al Contador **MHE**, para indicarles que hablaran con "**La Güera**" solo lo indispensable, o que de ser posible, no le hablaran y no la dejaran entrar a la oficina, sin darles una razón o justificación para ello, a lo que ella le contestó al Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, que no podía hacer eso, que si quería, él le diera directamente la instrucción a **Q1**. De manera similar, también adscrito a ese departamento, manifestó que, de manera personal, recibió la indicación por parte del Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** de que ya no le facilitarían ninguna documentación o información a **Q1**, de todo lo referente a su departamento que es Pintura, que cualquier situación, lo viera directamente con el titular **EDV**.

28. **LACG** añadió que, el trabajo que anteriormente hacía su compañera **Q1**, actualmente lo realizaba **MISAEAL ACUÑA MÁRQUEZ**, pero que ella seguía acudiendo a su área de trabajo, aun y cuando no se le asignaban tareas ni de esa ni de ninguna otra área, que la ignoraban como si ella no existiera; que el Contador tenía un trato grosero y déspota no solo hacia **Q1**, sino hacia la mayoría de los trabajadores, que prueba de ello fue que, en una ocasión ella escuchó que el Contador discutía con el encargado de Bacheo de nombre **CCR**, que estaba afuera de ese departamento con la gente a su cargo esperando el material para irse a trabajar y el contador le dijo que los quitara de ahí, que parecían pordioseros, considerando que no era forma de referirse a ninguno de sus compañeros.

29. Por su parte, **AMM**, también adscrita a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, señaló que labora en ese departamento desde hace dos años, mismo tiempo que tenía de conocer a **Q1**, y que desde que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** llegó al mismo, al cual

definió como una persona de difícil trato, llegó con una actitud prepotente y comenzó a tener problemas con varios compañeros, incluida **Q1**, que un día (sin señalar fecha exacta), el contador le dijo a ella y a sus compañeros **LMHE**, **VMMC** y **LACG** que pasaran a su oficina, donde les pidió que no le dirigieran la palabra a “**La Güera**”, que le prohibieran la entrada a la oficina y que no le dieran nada de información, sin explicarles algún motivo para ello, por lo que le contestó al Contador, que ella no era nadie para prohibirle la entrada a la oficina, y recibió como respuesta, que hicieran lo posible de acatar la indicación. Añadió que, desde esa fecha, percibió cierto relego hacia su compañera **Q1**, que pareciera como si no estuviera en ese departamento, que no le asignaban tareas, únicamente cuando lo hacía **EDV** quien es su jefe inmediato. Situación que consideraba, complicaba el ambiente laboral, ya que el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, tenía un trato grosero hacia la mayoría de los compañeros.

30. Por otro lado, de la declaración del **C. LUIS MIGUEL HERRERA ELIAS**, adscrito a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, se obtuvo que, él percibía que **Q1** era una persona de difícil trato y que era muy común que ella discutiera o tuviera alguna diferencia con alguno de los compañeros, que se dirigía a ellos de manera despectiva; situación que según dijo, desde el inicio percibió el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, a quien calificó como una persona recta, honesta y trabajadora; quien en una ocasión, sin recordar la fecha, éste los convocó en su oficina y les pidió que fueran respetuosos entre compañeros, y que a **Q1** le proporcionaran únicamente información relativa a su departamento, ya que ella se entrometía en asuntos que no eran de su competencia, de una manera poco sutil, que terminaba por ocasionar diferencias entre los compañeros.

31. Aclaró que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, nunca les solicitó que le retiraran la palabra a **Q1**, que solamente les dijo que se concretaran a tratar asuntos propios del departamento para evitar futuros conflictos, ya que no era la primera vez que ella tenía problemas con compañeros, pues en varias ocasiones se dirigía a ellos de una manera áspera y grosera. Versión que resulta contraria a lo manifestado por las **CC. LACM y AMM**, quienes de manera similar manifestaron que, sí recibieron la indicación, por parte del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** de que, en la medida de lo posible, no le dirigieran la palabra a **Q1**, y que no le permitieran el acceso a esa oficina.

32. En esa tesitura, y a fin de investigar a profundidad los hechos denunciados por **Q1**, en fecha 15 de octubre de 2020, personal de esta Comisión, realizó investigación de campo en las instalaciones del edificio que ocupa la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, particularmente en los departamentos de Permisos y Licencias, y Subdirección de Servicios Públicos Municipales, ya que el primero de ellos se encuentra contiguo al segundo, en donde fue posible entrevistar a **CCH**, quien refirió que conocía a los **CC. L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** y **Q1**, y narró que en días pasados, sin recordar la fecha exacta, desde su área de trabajo comenzó a escuchar una discusión verbal entre los **CC. L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** y **Q1**, de la que percibió que el Contador le solicitó a “**La Güera**” una información por escrito, y que ella se dio a la tarea de recabar esa información, y escuchó que ella le cuestionó al Contador, cómo le iba a dar la información, si él mismo había indicado a sus compañeras que no le pasaran ningún dato, por lo que se hicieron de palabras.

33. Continúo manifestando que, a su parecer, el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** era muy grosero con sus subordinados, pero especialmente con “**La Güera**”, y consideró incorrecto que un Subdirector de área, se pusiera a gritonear con sus subordinados, estando en un área pública, y gritando a una empleada. Señaló que, con posterioridad a ese evento, habló con **Q1** y le dijo que como mujer y como empleada de la Presidencia Municipal, no debería de permitir que su jefe le hablara así, agregó que, si bien es cierto, la quejosa tenía una manera fuerte de hablar, ella no era grosera, a menos de que la provocaran, y que el contador se ha excedido en un trato irrespetuoso hacia ella. En ese mismo departamento, se entrevistó a quien dijo llamarse **SG**, quien dijo que él solo se percató que “**La Güera**” le cuestionó al Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** que como le daba la información que le estaba solicitando, si él había dado la indicación de que no le dieran ningún dato, que ambos se hicieron de palabras y se gritaron en el pasillo.

34. A continuación, en la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, personal actuante se

entrevistó con los **CC. AMM, VMMC y LACG**, quienes con antelación, ya habían dado su declaración ante esta Comisión, y de manera similar señalaron que, de la fecha en que declararon a la actualidad, la situación había empeorado para todos, refiriendo que el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** era muy grosero y prepotente, que ante cualquier error que cometían, por mínimo que fuera, no lo hablaba de manera amable, sino que los insultaba y les decía que no sabían hacer bien las cosas. Igualmente expusieron que, tuvieron conocimiento que el Contador le entregó a **Q1** un oficio, a través del cual el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, otrora Director de Obras y Servicios Públicos Municipales, de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, le requería al Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** una información, indicándole a "**La Güera**" que se encargara de hacer llegar la información solicitada; no obstante, referente a dicha solicitud, el 05 de octubre de 2020, el Contador mandó un mensaje de texto al **ING. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ CÁRDENAS**, para que a su vez lo hiciera llegar a sus compañeras de departamento, en el que textualmente decía "*Un favor: Nada de información a Martha por favor menos de las caravanas*" (del cual anexaron copia simple de la captura de pantalla).

35. De esa investigación de campo también se obtuvo que, **LACG** añadió que, cuando **Q1** le cuestionó al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** como le hacía para rendir el informe que él mismo le había solicitado, si también había dado la indicación que no le dieran ninguna información al respecto, recibió como respuesta, que le hiciera como quisiera y se hicieron de palabras, que él la insultó y le dijo que estaba loca. Además, señaló que a ella, el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** le comentó que **Q1** era una ratera, que por eso no quería que tuviera acceso a cierta información, agregando que a ella no le constaba el dicho del Contador. Información que fue corroborada en ese instante por **AMM**, quien dijo haber recibido el mismo comentario por parte del Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, referente a que **Q1** era una ratera.

36. Es dable citar que, en razón a que la quejosa **Q1**, en su escrito de queja señaló que, en su momento oportuno, informó al **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, entonces Director de Obras y Servicios Públicos Municipales de la misma dependencia de los hechos que estaban ocurriendo en su área de trabajo, se le solicitó a éste un informe de colaboración a efecto de que informaran si tenían conocimiento de la situación que prevalecía en la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, y de ser así, manifestaran las acciones que se tomaron para darle solución al conflicto existente.

37. En respuesta, este manifestó que, efectivamente, **Q1** y otros empleados adscritos a esa Dirección, habían acudido a su oficina para expresarle varios señalamientos, en cuestión de una conducta reprochable del **C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, por lo cual, procedió a citarlo para que acudiera ante su presencia, y ostentara lo que considerara conducente respecto a las acusaciones que le imputaban la quejosa **Q1** y otros empleados, sin embargo el **C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** había hecho caso omiso a tales citaciones, así como a los requerimientos en materia laboral que él mismo le había realizado.

38. Ahora bien, se debe señalar que, en fecha 20 de mayo de 2021, **Q1** compareció de nueva cuenta ante personal de esta Comisión, y refirió que la situación con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, estaba aún más grave y detalló que, a finales del mes de abril de 2021, acudió a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, ya que le habían requerido que presentara una factura, para lo cual le comentó a **LACG**, adscrita a ese departamento, que tenía en versión digital la factura que le habían pedido, y le preguntó si era posible le permitieran imprimirla para poderla entregar, a lo que su compañera le indicó que trabajara en una computadora, que al parecer nadie utilizaba. Que apenas se sentó en el escritorio donde estaba la máquina, pasó el **C. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, quien al verla que estaba en ese escritorio, se dirigió a con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** para informarle de ello. Razón por la que, aun no se encendía la computadora por completo, cuando el Contador salió de su oficina y comenzó a gritarle, cuestionándole porque estaba utilizando esa computadora, y le dijo que ella tenía absolutamente prohibido tocar cualquier equipo de cómputo, ya que este tenía información que no era de su incumbencia.

39. Agregó que ella trataba de explicarle al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, que su compañera le había prestado la computadora únicamente para imprimir la factura que le estaban

requiriendo, pero que éste no le dio la oportunidad de hablar, por lo que mejor apagó la máquina para retirarse del lugar, sin embargo, no podía porque el Contador estaba muy pegado al escritorio, así que permaneció unos minutos ahí, y apenas él se retiró un poco, se puso de pie para poder salir, pero, como él se colocó enfrente, con su mano en la cintura, ella no tenía por donde pasar, por lo que, en dos ocasiones le dijo “permiso” pero que él la ignoró por completo y volteó su mirada hacia otro lado, que en una tercera vez, y tocándolo con su dedo índice el antebrazo, para llamar su atención, le dijo “*me das permiso de pasar*”, pero la ignoró de nueva cuenta, así que, una vez más, lo volvió a tocar de la misma manera diciéndole: “*Heber, te estoy hablando, me das permiso de pasar*”, a lo que el **C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** reaccionó de manera explosiva, levantando ambos brazos, y empujando su mano derecha mientras le gritaba: “*no me toques, no me toques, en tu vida me vuelvas a tocar*”, “*te lo advierto*”, “*no le busques y no me provoques*”. Reacción ante la cual, ella se quedó en shock y se aguantó las ganas de llorar, pero le cuestionó que porque la trataba así, y le dijo que si ella tenía piojos, o le pegaba lo pobre o lo feo, pero que él le seguía gritando, por lo que ella optó por darse la media vuelta y retirarse del lugar, pero que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, le solicitó una factura diversa, y ella la contestó que no sabía a cual factura se refería, que si quería mejor se la pagaba, sacando el dinero de su bolsa lo puso sobre el escritorio, y le pidió le hiciera un recibo, recalcándole que no sabía a que factura se refería, pero que él Contador tomó el dinero, se lo aventó y comenzó a gritarle nuevamente, por lo que mejor se retiró de la oficina.

40. En la misma tesitura, se tiene que, el 20 de mayo de 2021, compareció ante este Organismo el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, quien presentó nuevo informe de autoridad en el cual, negó los hechos que le fueron imputados por parte de **Q1**, y puntualizó que nunca había tenido un comportamiento diferente hacia ella, que siempre había sido respetuoso con ella y con todos los trabajadores adscritos a esta Subdirección. Aclaró que **Q1**, no estaba a su cargo de manera directa, que ella ostentaba el cargo de secretaria o auxiliar del Departamento de Mantenimiento de Edificios Públicos, perteneciente a esa Subdirección, y que por lo tanto él no podía darle órdenes.

41. Igualmente preciso que, muy a menudo, **Q1**, se presentaba en las oficinas de esa Subdirección, solicitando materiales, vales y varias cosas, razón por la que, siempre se le había dicho a su jefe inmediato, **EDV**, que ella no debería intervenir, que son directamente los responsables de área los encargados de gestionar los materiales de sus subordinados. No obstante, **Q1** tenía la costumbre de ingresar a su oficina, sin haber sido llamada, aventando la puerta y gritándole muy fuerte, sin antes pedir autorización. Añadió que, por dicho de **EDV**, esposo de **Q1**, él sabe que ella esta enferma de los nervios, que incluso su esposo y superior inmediato, le ha solicitado a él, que la toleren y le den trabajo para que se distraiga.

42. De igual manera, mencionó que en cierta ocasión, solicitó el apoyo de los compañeros adscritos a su área, los **CC. VMMC, AMM y LACG**, para que limitaran las funciones que no correspondía desempeñar a **Q1**, indicándoles que le proporcionarían menos información, la que solo le podrían entregar al encargado **EDV**, pero negó que en algún momento, se le hubiera negado el acceso a ninguna área u oficina. Versión que resulta contraria a lo manifestado por los propios **VMMC, AMM y LACG**, pues como ya quedó el antecedente, en los numerales 27 y 29, del presente apartado, dichos servidores públicos adscritos a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, manifestaron que, de manera clara, en una reunión donde estaban los tres presentes con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, se les indicó que no le permitieran la entrada a esa oficina, a **Q1**.

43. En su informe complementario, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales, mencionó que fue en el mes de mayo 2021, cuando solicitó al Departamento de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, se pusiera a disposición a **Q1**, ya que todo el día se la pasaba en esa Subdirección, platicando con las colaboradoras del área. Además, negó que él le hubiera dicho a la ahora quejosa que su secretaria valía mas que sus otras compañeras, y que tampoco le había hecho ningún comentario misógino.

44. También detalló que, respecto a un organigrama que él le solicitó al encargado del área,

EDV el 27 de enero de 2021, el cual presentó la **C. MARTHA ESTHELA RAMÍREZ GONZÁLEZ** en el que ella aparecía como segunda al mando, que solamente le hizo una corrección respecto a la jerarquía de su puesto, lo que dijo, causó su molestia y se retiró sin que volviera a presentar dicho Organigrama. Además señaló que, efectivamente tenía un grupo de WhatsApp, en el que estaban agregados los jefes de área, y dentro del cual aparecía **Q1**, integrada por el superior inmediato y esposo de la ahora quejosa, **EDV**, por lo que, cuando él se percató que ella era parte de ese grupo, la eliminó, por no ser jefa de área y por que se burlaba de algunos comentarios de compañeros.

45. Cabe mencionar que, en el mismo informe complementario, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, señaló que, el 30 de octubre del 2020, se presentó en oficinas de este Organismo Estatal, con sede en el municipio de Jerez, Zacatecas, para dar respuesta a la queja instaurada en su contra, y puntualizó que no se encontró personal, y que al comunicarse vía telefónica, le indicaron que las oficinas estaban cerradas por el COVID-19, comprometiéndose dicho personal a notificarle cuando las oficinas ya estuvieran en servicio para que él pudiera darle seguimiento al procedimiento, en ese contexto, es necesario hacer hincapié en que, primeramente, en este Organismo no existe antecedente de tal acontecimiento, y en segundo término, acorde a lo que se asentó en constancia elaborada por personal de esta Comisión el 20 de mayo de 2021, es muy probable que dicho servidor público estuviera en una confusión, ya que, al momento en que se instituyó a presentar su informe complementario en la referida fecha, mencionó que a ese momento, él no había rendido su contestación de informe, por lo que incluso personal actuante, le mostró su informe que fue recibido en el 27 de marzo de 2020, mostrándose inconforme con dicha situación, pues inclusive cuando se le cuestionó si reconocía la firma que venía al final del informe, contestó: *“pues sí, pero quien sabe”*. Constancia en la que también se asentó la petición del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, de que se tomara declaración en calidad de testigos, al personal que en ese momento le acompañaba, todos pertenecientes a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

46. Así pues, se obtuvo declaración de **JTC**, adscrito al departamento de Pintura de la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, quien básicamente hizo señalamientos en contra de **Q1** y de su esposo **EDV**, correspondientes a su desempeño en administraciones anteriores, y que nada tienen que ver con el tema de estudio, referente a los sucesos ocurridos entre **Q1** y el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, solamente se avocó a decir que ella era muy grosera con él. Por su parte, **MRLU**, secretaria de esa Subdirección, puntualizó que ella se percató que su compañera **Q1**, trataba mal a su jefe **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, pidiéndole cosas de mala manera, e hizo un señalamiento relativo a un recibo de tesorería en blanco, mismo que, según dijo, **Q1** lo tomó sin consentimiento del cajón de su compañera **NEFC**. Se presume que este último acontecimiento guarda relación con el Acta de hechos que exhibió la ahora quejosa, y que fue reproducida en el punto 15.1.3 del apartado de pruebas; sin embargo, en la misma se observaron versiones discordantes.

47. Posteriormente, se recibió comparecencia de **LMHD**, dependiente de la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, quien dijo que ha escuchado malos comentarios de **Q1** hacia el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, y que había visto que ella le tomaba fotografías a su compañero **JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**. Por otro lado, **MACS**, auxiliar del mismo departamento, mencionó que **Q1**, era una persona conflictiva y que trataba mal al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, hizo referencia a que, en días pasados, sin precisar fecha, ella quiso tocar la Contador del brazo y como él respondió que no lo tocara, ella comenzó a insultarlo. También mencionó que **Q1** tomó un recibo de tesorería en blanco.

48. En declaración de **ARB**, encargado de alumbrado público, perteneciente a la misma Subdirección, hizo referencia al hecho de que, en una ocasión, **Q1**, estaba en la oficina de la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, utilizando una computadora que no era asignada para ella, de lo cual le hizo del conocimiento al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, el compañero **JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, ya que era la computadora que él tenía asignada; información ante la cual, salió de su privado el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, y le dijo a **Q1** que ella no tenía permiso de utilizar esa computadora, que solo le dijo eso y el Contador se regresó a su privado y recalcó que en ese momento, no vio que discutieran entre

ellos.

49. Obra además declaración de **NEFC**, secretaria de la Subdirección de Obras y Servicios Públicos Municipales, quien se integró a ese departamento en el mes de enero de 2021, pero aun así, fue presentada en calidad de testigo, y refirió que desconocía los hechos en los que se fundaba la queja que **Q1** interpuso en contra del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, e hizo mención que en una ocasión, la ahora quejosa ingresó a ese Departamento preguntando por unas facturas, que en eso salió el Contador de su privado y algo le comentó a ella, por lo que ésta lo agarró del brazo y el contador le dijo que no lo tocara, y que ella con risa burlona contestó que, ni que le fuera a pegar algo. También hizo mención sobre el supuesto recibo de orden de pago de tesorería que **Q1** tomó de su escritorio, sin su autorización, esto según se lo refirió su compañera **MRLU**. Narración similar que hizo **AA**, puesto que también refirió que desconocía los hechos que los que se sustentaba la queja interpuesta por **Q1**, y se refirió a la misma como una persona conflictiva y que le ha faltado el respeto al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, quien es una persona profesional, respetuosa y amable.

50. De igual manera, se recibió declaración del **C. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, entonces Coordinador de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, quien detalló que había tenido varias diferencias con **Q1**, quien le cuestionaba porque se metía en asuntos que a él no le competían, que se ha percatado que le ha tomado fotografías sin su consentimiento. Que en el mes de febrero de 2021 realizaron una reunión con la **MTRA. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS**, otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, en la que, **Q1**, explotó y le dijo al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, que se pusiera una falda y salieran de la sala de cabildo para arreglar el problema de una vez por todas. Este último hecho que quedó asentado en el acta levantada por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, ante el **LIC. MARTÍN CORTEZ ACUÑA**, Fiscal del Ministerio Público adscrito a la Dirección General de Atención Temprana y Justicia Alternativa del Distrito Judicial de Jerez, Zacatecas, de fecha 30 de octubre de 2020, con la diferencia de que, el **C. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ** mencionó que ese acontecimiento tuvo lugar en el mes de febrero de 2021, mientras que en la referida acta se asentó que lo fue en el mes de octubre de 2020.

51. Ante los nuevos sucesos narrados tanto por la quejosa **Q1**, como por la autoridad señalada como responsable, personal actuante desahogó nueva investigación de campo en las instalaciones de la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, de la Presidencia de Jerez, Zacatecas, donde primeramente se entrevistó a **LACG**, auxiliar de ese departamento, quien refirió que, sin recordar la fecha, pero fue a finales del mes de abril de 2021, ingresó a esa oficina **Q1**, ya que le habían solicitado que presentara una factura y que cuando ingresó, se dirigió a ella y le comentó que traía la factura en formato digital, preguntándole si la podía imprimir ahí con ella, a lo que le respondió que no había problema, y le indicó que utilizara una computadora que estaba disponible y que nadie usaba, por lo que "**La Güera**" se sentó, prendió la máquina y apenas iba a trabajar, cuando salió de su privado el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, quien de manera alterada le cuestionó a **Q1**, porque estaba usando esa computadora, y le dijo que ella no la podía tocar; que se percató que "**La Güera**" intentaba explicarle al Contador, que solo iba a imprimir una factura, pero que él no le dio oportunidad, por lo que ella optó por apagar el equipo de cómputo y salirse de la oficina.

52. De la entrevista realizada a **AMM**, también adscrita a esa Subdirección, se advirtió que fue testigo de los mismos hechos señalados por **LACG**, y aclaró que, como **Q1** no tiene los medios para imprimir en la bodega donde regularmente asiste, en esa oficina imprime las facturas que le mandan, que fue el **ING. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ**, quien, al escuchar la solicitud de la ahora quejosa, le indicó a **LACG**, cual computadora podía usar, y mencionó que esa nadie la utilizaba; asimismo refirió que por ese hecho, el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, salió de su oficina, y regañó fuertemente a "**La Güera**". Por su parte el **C. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ**, corroboró lo manifestado por ambas auxiliares de esa Subdirección, y ratificó que, al escuchar que **Q1** quería imprimir una factura que le habían solicitado, él dio la indicación del equipo de cómputo que podía utilizar, y destacó que ese, nadie lo usaba y por lo mismo no contenía ninguna información. Agregó que incluso al día siguiente, el personalmente le explicó al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, que él había sido quien le prestó la computadora a **Q1** solo para que imprimiera la factura, a lo que éste le contestó que eso estaba mal, porque dicha

computadora tenía información confidencial, haciéndole él la aclaración que, como nadie utilizaba esa máquina, no tenía ninguna información relevante, comentario ante el cual, ya no le dijo nada el Contador.

53. En la misma investigación de campo, salió a relucir, por parte de **C. AMM** que, en una ocasión, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** le habló a **Q1** para que le entregara una factura que estaba pendiente, a lo cual esta le contestó, que no sabía a cual factura se refería, pero que fue tanta la insistencia del Contador, que **Q1** le dijo que si quería mejor le pagaba la factura, haciendo énfasis en que no sabía a cual se refería, que ella sacó el dinero y se lo quiso entregar al Contador, pero que él no lo aceptó, y le dijo a **Q1** que mejor no le buscara. Añadió que ella observó que la hoy quejosa tocó con su índice derecho el brazo del Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, para pedirle que le permitiera pasar, y que éste comenzó a gritar que ella lo estaba agrediendo, y decía: “*no me estrujes*”, pero que ella vio que “**La Güera**” nunca lo estrujó, que solo lo tocó con un dedo. Especificó que ese día, solo estaban en la oficina **LACG, J, MRLU** y ella, que no estaban presentes ni **NEFC**, ni **MACS**, ni **VMMC**. Versión que llama la atención, toda vez que, en sus declaraciones ante personal de esta Comisión, los **CC. NEFC** y **MACS**, hicieron referencia de ese hecho, como si hubieran sido testigos presenciales del mismo.

54. Tocante al punto anterior, no pasa desapercibido el hecho de que, según se observa en el acta de hechos levantada por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Obras y Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, de fecha 27 de abril de 2021, y que quedó transcrita en el punto 17.1.3 del apartado de pruebas de la presente resolución, dicho servidor público detalló que, el 14 de abril de 2021, **Q1**, lo tomó del brazo y lo “estrujó”, palabra que también fue utilizada por los **CC. JOSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ** y **AMM**, quienes hicieron referencia a que, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, le dijo a **Q1**, que lo estaba estrujando, el primero de ellos dijo que él no vio como sucedió, y la segunda manifestando que ella solo vio que lo tocó con un dedo. Circunstancia específica que a su vez, negó la ahora quejosa, pues también refirió que solo lo tocó con un dedo.

55. En esa misma tesitura, **MACS** mencionó que **Q1** quiso tocar del brazo al Contador; mientras que **NEFC** explicó que, **Q1** agarró del brazo al Contador; aun y cuando, según lo manifestado por **AMM**, estos últimos no estuvieron presentes cuando sucedió dicho acontecimiento. Al respecto, es prudente precisar que, existe una gran diferencia entre “tocar” y “estrujar”, puesto que, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española¹⁴ define al primero como: “*Poner en contacto una parte del cuerpo, especialmente las manos, con una cosa, de manera que esta impresione el sentido del tacto*”, mientras que *Estrujar* lo interpreta como: “*1. Apretar o retorcer con fuerza una cosa para extraer el jugo, líquido o sustancia que contiene. 2. Apretar una cosa blanda o flexible hasta, en general, deformarla, arrugarla o estropearla.*”

56. En ese orden de ideas, es posible establecer que de acuerdo al contexto que envolvió los hechos narrados por **Q1**, respecto a los actos que atribuye al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, esta Comisión considera que, conforme a los criterios establecidos por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) y, acorde a la intervención del sujeto activo, y respecto a la relación existente, el presunto acoso laboral que denunció la hoy quejosa, se puede clasificar en el nivel Vertical Descendiente, en virtud a que, en su narrativa, **Q1** expuso actos de supuesto acoso laboral, ejercidos por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, quien tiene un nivel jerárquico superior al de ella, sin ser éste su superior inmediato.

57. Luego entonces, basados en el ya referido criterio jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica, con las evidencias que integran la presente investigación, en cuanto a las Medidas Organizacionales, esta Comisión considerara que no es posible reclamar al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, que incurrió en

¹⁴ 23ª Edición. 2014.

omisiones consistentes en no asignar ningún tipo de trabajo a **Q1**, puesto que, como el mismo lo dio a conocer en su informe de autoridad, presentado ante esta Comisión el 20 de mayo de 2021, **Q1** no es su subordinada directa, ya que ella es secretaria o auxiliar del departamento de Pintura, perteneciente a esa Subdirección, siendo su jefe inmediato **EDV**, a quien por lo tanto, le compete asignarle los trabajos que ella deberá realizar.

58. Dicho anterior que también fue posible corroborar en el informe suscrito por la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS**, otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos de ese Ayuntamiento, remitido a esta Comisión por la **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO**, entonces Síndica Municipal, en el cual especificó que **Q1** se desempeñaba como auxiliar del área de Pintura, y que sus funciones, eran las que su jefe inmediato (**EDV**) le asignara. Con lo que queda claro que no es responsabilidad del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, ordenar las actividades laborales que la quejosa **Q1** deberá desarrollar, y por ende, a pesar de los comentarios vertidos por personal adscrito a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, de que la hoy quejosa es ignorada por el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, quien no le asigna trabajo, no se puede considerar dicho acto, como parte un acoso laboral.

59. No obstante a lo anterior, y siendo claro que al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, no le corresponde asignarle su carga laboral a **Q1**; de las evidencias que integran la presente investigación, se advierte que si se configuran actos de acoso laboral, en el momento que, según lo refirió **Q1**, en su declaración del 14 de octubre de 2020, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, le hizo entrega del oficio No. 71 a través del cual le solicitó varios informes del área de Pintura a la que se encuentra adscrita, y le indicó que fuera con sus compañeras **AMM** y **VMMC**, y que al ir con ellos, estos mismos le refirieron que por indicaciones del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** no le iban a proporcionar la información que ella requería para hacer su informe. Agregó que incluso, le reclamó al Contador que como le hacia para hacer el informe que le solicitó, cuando el mismo dijo la instrucción de que no le proporcionaran nada de información, a lo que recibió como respuesta y con actitud prepotente, que no le iban a entregar nada.

60. Versión que a su vez constató la **AMM**, quien detalló que ella se dio cuenta que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, le entregó a **Q1** un oficio girado por el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, y le indicó que ella personalmente se encargara de recabar la información que se estaba requiriendo en el mismo, pero que a la par, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** le mandó un mensaje de texto al **ING. VMMC** (el cual exhibió en copia simple), en el cual le dijo que no le proporcionara nada de información a **Q1**, dicho que de igual manera confirmaron los **CC. LACG** y **VMMC**; incluso la **C. CITLALI CARDONA HERRERA**, adscrita al área de Permisos y Licencias del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, quien también manifestó que tuvo conocimiento de la información que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** le requirió a **Q1**, y escuchó como ella le reclamó al Contador, como iba a realizar el reporte solicitado, si el mismo había dado la indicación al resto de sus compañeros que no le pasaran ninguna información.

61. Circunstancia anterior que, acorde a los criterios señalados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su tesis 1ª CCLI/2014 (10ª), se configura como acoso laboral cometido por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, en ese entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales, ya que son actos que atentan contra la integridad y la salud emocional de **Q1**, consistente en tácticas de desestabilización, al asignarle a ésta la elaboración de un informe, respecto al cual, previamente dio la indicación al resto del personal de esa Subdirección, que nadie le proporcionara la información que esta requería para cumplir con dicha solicitud.

62. Continuando con el análisis de los criterios establecidos en la tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) jurisprudencial, según se desprende de las constancias que obran dentro de la presente investigación, se advirtió que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, sí ejerció en contra de **Q1** actos de aislamiento e intimidación, que de manera específica se advirtieron en los siguientes hechos:

- Se restringió la comunicación tanto de él, como de sus compañeros de trabajo, al ignorar a la persona o no dirigirle la palabra. Tal y como lo manifestaron los **CC. LACM, VMMC** y

AMM, quienes, además de la propia quejosa, de manera clara señalaron que recibieron la indicación por parte del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** que, de ser posible, no le dirigieran la palabra a **Q1** y no le permitieran el acceso a la oficina. Mientras que **LMHD**, refirió que no les indicaron que le retiraran la palabra a **Q1**, sino que, únicamente hablaran con ella lo esencial en cuestiones de trabajo, para no tener conflictos futuros, lo que de todas maneras se traduce en una restricción de comunicación.

- Además, se advirtió la división entre compañeros de trabajo, y confrontamientos, circunstancia que resultó desde el momento en que, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** prohibió a cierto grupo, tuvieran comunicación con **Q1**, o incluso les negó que le permitieran el acceso a la oficina. Hecho que sale a relucir en lo manifestado por la quejosa, al puntualizar que, en una ocasión, cuando ingresó a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, donde le prestaron una computadora para imprimir una factura que le acababan de solicitar, detalló que, cuando el **C. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, entonces Coordinador de esa Subdirección, se percató de que ella estaba usando esa computadora, se lo hizo del conocimiento al Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, quien inmediatamente salió de su privado y la reprendió por estar usando un equipo de cómputo, que le refirió, no tenía asignado. Acontecimiento que fue advertido por los **CC. AMM** y **VMMC** y reconocido por el propio **JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, ya que expresamente aceptó que él le informó al Contador, que **Q1** estaba utilizando una computadora sin autorización de nadie, sin que este último indagara primeramente si alguien se la había prestado y con que fines, comportamiento que a su vez reprodujo el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, quien le llamó la atención fuertemente a la hoy quejosa. Circunstancias que son un claro indicio del confrontamiento que existe entre los adscritos a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.
- De igual manera se advirtieron actos, por parte del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, encaminados a consumir emocionalmente y destruir a **Q1**, llegando al grado de cometer ataques a la vida privada de ésta, lo cual se desprende del dicho de **EDV**, jefe inmediato y esposo de la quejosa **Q1**, quien refirió que le causa incomodidad el hecho de que, si el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** tuvo un conflicto con **Q1** en la oficina, casi siempre se comunica con él para comentarle, y le ha dicho que su esposa está loca y que necesita que la lleve con alguien para que le ayude, comentarios que ya le han causado problemas familiares entre la quejosa y él.

63. En suma a lo anterior, se tiene el antecedente de que los **CC. L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS, ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ, I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ** y **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR ORORZO**, quienes respectivamente ocupaban los cargos de Jefa del Departamento de Recursos Humanos, Director de Obras y Servicios Públicos Municipales, Contralor y Síndico Municipal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, tienen conocimiento del conflicto existente entre **Q1** y el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, pues incluso la entonces Jefa de Recursos Humanos señaló que dialogó con ellos y les pidió que prevaleciera el respeto entre ellos, pero que en todo momento el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** negó que le hubiera faltado el respeto a la hoy quejosa. Por otro lado, el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GONZÁLEZ** manifestó que recibió quejas en contra del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, por parte de **Q1** y de otros empleados adscritos a la misma área de trabajo, por lo cual requirió la presencia de dicho servidor público, para atender las múltiples inconformidades, pero hasta la fecha, este ha hecho caso omiso a sus citaciones, y que incluso se ha negado a acudir a las reuniones de trabajo que el mismo, en calidad de su superior jerárquico, ha convocado.

64. Actuaciones, por parte del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, que resultan contrarias a lo establecido por la Ley de Responsabilidades Administrativas, que en su artículo 7° señala que, 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, y que para la efectiva aplicación de dichos principios, observaran directrices como: *“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” y “VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución”.

65. De igual manera, y retomando la definición de acoso laboral que ya se detalló con antelación, se concluye que los actos advertidos y analizados, y que fueron realizados por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, encuadran en dicha definición, ya que se observó que, han sido actos reiterados, en un entorno de trabajo, que atentaron contra la autoestima, integridad y seguridad de **Q1**, a través de la exclusión, aislamiento, ridiculización y ataques verbales, que se realizaron tanto de manera discreta, como evidente, lo que ocasionaron humillación, ofensa e incomodidad, no solo en la persona de la hoy quejosa, sino en el resto de los adscritos a ese departamento, ya que algunos de ellos mencionaron que, por lo menos en una ocasión, han recibido un trato grosero, déspota y prepotente, además de descalificación hacia su trabajo por parte de dicho servidor público. Y refirieron les causaba incomodidad ya que se percibía un ambiente de trabajo hostil.

66. Así que, según lo estipulado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, los actos cometidos por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, se traducen en sucesos consistentes en agredir o discriminar de manera intencional, con el fin de limitar o excluir a **Q1**, dentro del desempeño de un trabajo, puesto que de las evidencias que integran la presente investigación se advirtieron acciones encaminadas a restringir la comunicación de la hoy quejosa, con el resto de sus compañeros, aunado a que, hubo claras faltas de respeto de dicho servidor público hacia **Q1**, de las cuales fueron testigo personal adscrito a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales. Además esta Comisión, considera que varios de los testigos que presentó el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, en fecha 20 de mayo de 2021, tal y como ellos mismos lo manifestaron, no tenían conocimiento de los hechos en los que se fundaba la queja instaurada por **Q1** en contra de ese Servidor Público, pues incluso una de ellas, **NEFC**, se incorporó a ese Ayuntamiento, 10 meses posteriores a la fecha en que diera inicio el procedimiento de queja, siendo evidente que todos los testimonios fueron encaminados únicamente a descalificar a **Q1**, señalándola como una persona conflictiva y agresiva, sin que ninguno de los referidos testimonios abonara a la investigación concerniente a acreditar la existencia o no de un supuesto acoso laboral.

67. Por todo lo anteriormente expuesto y analizado, este Organismo arriba a la conclusión de que, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, incurrió en actos de desestabilización laboral, restricción de comunicación, ignorar a la persona o no dirigir la palabra, confrontación entre compañeros de trabajo, ataques a la vida privada, atribución de fallos psicológicos, faltas de respeto y falsas acusaciones, cometidas en la persona de **Q1**, y demás trabajadores de la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, lo que se configura como un claro acoso laboral o mobbing, en agravio de la hoy quejosa, e incluso de algunos de sus compañeros.

68. Por otro lado, en su comparecencia de ratificación de escrito de queja, **Q1** mencionó que, también encausaba la queja en contra del **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, anterior Coordinador de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, sin embargo, ni en su escrito de queja, ni en su declaración de ratificación, puntualizó ningún acto que se le atribuyera al mismo, pues el único momento en que lo mencionó, fue cuando refirió: “...se me dice que lo que son las caravanas yo no tengo porque intervenir ya que se comisionó al joven Misael...”. De igual manera, en las posteriores ocasiones que compareció la quejosa ante personal de esta Comisión, en fechas 14 de octubre de 2020 y 20 de mayo de 2021, señaló que las cosas habían empeorado aún más, señalando de manera directa al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, sin que nuevamente, hiciera señalamiento alguno en contra del **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**.

69. Al tenor, el **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ** en su informe de autoridad, mencionó que desconoce los hechos de los que se dolió la quejosa **Q1**, ya que de manera reciente se incorporó como Coordinador de Servicios Públicos Municipales de la Presidencia

Municipal de Jerez, Zacatecas, tiempo durante el cual, no ha tenido mucho contacto con la hoy quejosa, ya que, desde que tomó ese cargo, ha tenido contacto únicamente con los titulares de departamento, que en el caso concreto, es **EDV**, titular del departamento de Mantenimiento de Edificios Públicos (Pintura), y superior inmediato de **Q1**, respecto a la cual refirió, conoce muy poco.

70. No obstante, en declaración ante personal de esta Comisión, en fecha 20 de mayo de 2021, de manera contraria a lo que señaló en su informe, manifestó que tenía muchos problemas con **Q1**, ya que ella ingresaba a su oficina sin autorización y le cuestionaba por que se metía en asuntos del material de pintura, diciéndole que no eran de su competencia. También refirió que se ha percatado que la quejosa le toma fotos sin su consentimiento y agregó que fue el quien, a finales del mes de abril de 2021, distinguió que **Q1** estaba utilizando una computadora que no estaba asignada para ella, hecho que le informó al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**.

71. En conexidad a lo anterior, **LACG**, adscrita al departamento de Obras y Servicios Públicos Municipales, únicamente señaló que las labores administrativas que anteriormente realizaba **Q1** en el departamento de Pintura, ya las hacía un compañero nuevo de nombre **MISAEL GARCÍA ACUÑA** (sic), pero no comentó nada más al respecto. Por su parte **AMM** refirió que, en el caso de **MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, lo consideraba buena persona, que solo recibía órdenes del Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, pero hacía lo posible por ser respetuoso con todos. Señalamiento que coincide con lo manifestado por **EDV** quien dijo que, en ocasiones había notado que **MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ** tenía un trato inadecuado con **Q1**, sin precisar cual, pero que en sí, lo consideraba buena gente ya que solo obedecía las indicaciones del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, para cuidar su trabajo.

72. De igual manera, de los informes vertidos por los **CC. L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS, ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ, I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ** y **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO**, quienes respectivamente fungían como, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, Director de Obras y Servicios Públicos Municipales, Contralor y Síndico Municipal del Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, se precisa que, todos tenían conocimiento del conflicto existente entre la quejosa **Q1** y el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, puesto que la entonces Jefa del Departamento de Recursos Humanos expuso que tuvo una reunión con las tres personas involucradas (refiriéndose a **Q1, L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** e **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**) a los cuales les pidió que prevaleciera el respeto entre ellos, pero no abundó sobre el conflicto particular entre el **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ** y la hoy quejosa.

73. Por su parte el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, otrora Director de Obras y Servicios Públicos Municipales de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, también manifestó que **Q1** y otros empleados de la Subdirección de Obras y Servicios Públicos Municipales, acudieron a él para hacerle varios señalamientos en cuestión de conducta reprochable “*de los trabajadores ya señalados*” refiriéndose a los **CC. L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** e **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, por lo que mandó a citar a ambos a su oficina para que manifestaran lo que a sus intereses conviniera, pero que ninguno de ellos compareció. No obstante, a que hizo un señalamiento de reclamo en contra del **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, no precisó en qué consistió la conducta que señaló como reprochable.

74. Por lo tanto, este Organismo estima que en el presente caso, no existen pruebas suficientes que señalen y acrediten que el **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, otrora Coordinador de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, haya incurrido en actos que atentaran contra los derechos de **Q1**, y que pudieran traducirse en un acoso laboral o violencia hacia su persona, por lo que se resuelve dictar el presente **Acuerdo de terminación de queja por insuficiencia de pruebas para acreditar la violación a los derechos humanos**, en favor de dicho servidor público; lo anterior, de conformidad con lo establecido en los artículos 49, 51 y 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con el numeral 161 fracción VIII de su Reglamento Interno.

B. Derechos de las mujeres a no ser objeto de discriminación.

75. Los derechos de las mujeres abarcan todos los aspectos de la vida: la salud, la educación, la participación social y política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, y muchos más. Las mujeres tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible.

76. Históricamente, las mujeres han sido objeto de discriminación por su condición de género; situación que las coloca en una posición desventajosa y desigual, en comparación con los hombres, en los sectores de la economía, la educación, la salud, el acceso a la justicia, el trabajo, la toma de decisiones y, en general, en el reconocimiento, garantía y disfrute de sus derechos humanos. Esta discriminación, tolerada y justificada socialmente, es resultado de la reproducción de estereotipos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de desarrollo personal.

77. La discriminación en contra de las mujeres, trae consigo expresiones de violencia, que no sólo se perpetúan, sino que son justificadas y toleradas por las sociedades en que se presentan, hasta el grado de ser normalizadas. En este contexto, las Naciones Unidas han promovido la adopción de instrumentos internacionales que reconozcan y salvaguarden el derecho de las mujeres a la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación en su contra. Es así como surge la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979.

78. Esta Convención conceptualiza la discriminación por motivos de sexo, puntualizando una serie de obligaciones dirigidas a los Estados para erradicarla, y conseguir así una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En su artículo 1, la Convención define la discriminación como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*.

79. En el Sistema Interamericano, se adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que en su artículo 6° establece el derecho de éstas, a una vida libre de violencia. El cual incluye, entre otros; el derecho a ser libres de toda forma de discriminación, y el derecho a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados, de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Además, en su numeral 7, conceptualiza a la violencia de género y las responsabilidades de los Estados Parte, en sus distintas vertientes, una, la de abstenerse de cometer actos dirigidos a generar violencia en cualquiera de sus modalidades, y otra, de cumplir con su deber de prevenir, erradicar y sancionar tales hechos, velando que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación. La relevancia de este instrumento radica en el reconocimiento de que la violencia no es un asunto de carácter privado, sino un asunto público que debe ser prevenido, atendido y erradicado por los Estados. Para lo cual, establece una serie de obligaciones que contribuyan a su erradicación paulatina.

80. La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades, de igual manera, implica un obstáculo no sólo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz, sino también para la plena aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹⁵.

81. La Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados, realizó una definición del término ‘violencia de género’ haciendo referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género y mencionó que la violencia de género nace de normas perjudiciales,

¹⁵ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas. A/RES/48/104. Aprobada por la Asamblea General en la en el 48° periodo de sesiones. 23 de febrero de 1994.

abuso de poder y desigualdades de género y que además constituye una grave violación a los derechos humanos; al mismo tiempo, se trata de un problema de salud y protección que pone en riesgo la vida. Se estima que una de cada tres mujeres sufrirá violencia física o sexual en el transcurso de su vida¹⁶.

82. Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de manera clara, prohíbe en su artículo 1º, toda clase de discriminación motivada por el género, o cualquier otra razón que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; tan es así que en su artículo 4º, reconoce la igualdad del varón y la mujer frente a la ley.

83. Así, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en su Recomendación 37/2017, señaló que la violencia contra las mujeres se encuentra proscrita, de acuerdo con los estándares jurídicos, en sus distintas circunstancias que van desde la discriminación y el menosprecio, hasta la agresión física o psicológica, e incluso la privación de la vida, las cuales se pueden producir en diferentes espacios, como son los de carácter familiar, escolar y laboral, entre otros. Y reconoció que el recibir un trato digno también es una modalidad del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues constituye la forma en que las mismas deben ser consideradas, a efecto de que puedan hacer valer sus derechos en condiciones de respeto e igualdad.

84. Por ello, es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o lo discrimine en el goce de derechos que sí se les reconocen a quienes no se consideran en tal situación de inferioridad¹⁷.

85. Es entonces, que el Estado, a través de los servidores públicos de los diversos estratos gubernamentales, tiene la obligación no sólo de no sólo abstenerse de incluir normas o políticas discriminatorias que afecten la igualdad de las mujeres prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que inflijan las conductas que puedan ser constitutivas de violencia de género o discriminación, sino también de organizar el aparato gubernamental, de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

86. En razón a lo anterior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que el estado mexicano debe generar y coordinar acciones que favorezcan el desarrollo y bienestar de las mujeres, conforme a los principios de igualdad y de no discriminación; las cuales deben garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de la todos los tipos y modalidades de la violencia contra éstas, durante todo su ciclo de vida¹⁸.

87. En el caso concreto, **Q1**, refirió que se sentía discriminada por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas ya que recibía de éste comentarios que ella percibía como misóginos, al decirle que era una niña llorona. Relativo a ello, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, negó que hubiera realizado comentarios de ese tipo en contra de la hoy quejosa, e hizo hincapié que mucho menos cometió en su contra, actos de presunta discriminación.

88. No obstante a dicho señalamiento, en declaración de **EDV**, encargado del Departamento de Pintura de la Subdirección de Servicios Públicos Municipales de Jerez, Zacatecas, y a la vez, esposo de la quejosa **Q1**, narró que el percibió que desde que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, tomó el cargo de Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, éste llegó con una mala actitud hacia su esposa y subordinada **Q1**, pues le dijo a él que no quería tener ningún contacto con ella y le mencionó que ella estaba loca y se

¹⁶ <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>

¹⁷ Cfr. Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en relación con los casos González y otras vs. México, Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas, 16 de noviembre de 2009; y Atala Riffoy niñas vs. Chile, Fondo, reparaciones y costas, 24 de febrero de 2012. Así como con la Opinión Consultiva OC8/84, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos

¹⁸ Cfr. Artículo 9º.

metía en asuntos que no eran de su competencia. Comentario respecto al cual, refirió, le parecía muy mal que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** hiciera, y que incluso de tan presionado que él se sentía en su área de trabajo, se habían ocasionado conflictos familiares con ella, puesto que en ocasiones, si el Contador había tenido un incidente con **Q1** en la oficina, le marcaba a él por teléfono para avisarle y sugerirle que la llevara con alguien para que recibiera ayuda, por lo que consideraba que, como Subdirector de área, el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, no debería mezclar los aspectos laborales y familiares.

89. Tocante a ese tema, de la investigación de campo realizada por personal de esta Comisión, en las instalaciones de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, particularmente en los departamentos de Permisos y Licencias, y Subdirección de Servicios Públicos Municipales, de fecha 15 de octubre de 2020, de la entrevista realizada a **CCH**, adscrita al departamento de Permisos y Licencias, que se encuentra adyacente a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, ella refirió que identificaba a los **CC. L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** y **Q1**, y narró que en días pasados, sin recordar la fecha exacta, desde su área de trabajo comenzó a escuchar una discusión verbal entre ellos, al grado de que se hicieron de palabras, y estando en el pasillo de ese edificio, que es donde regularmente hay más gente, escuchó y vio que el Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** le gritaba a “**La Güera**” que estaba loca, la insultaba y le decía que hiciera lo que quisiera, lo que ocasionó el enojo de **Q1**, quien también discutió con el Contador.

90. De igual manera, la investigación de campo arrojó que, **LACG** adscrita a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales expuso que, en una ocasión, **Q1** le cuestionó al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** como le hacía para rendir un informe que él le había solicitado, si a la par, también había dado la indicación a los demás compañeros de ese departamento de que no le dieran ninguna información al respecto; cuestionamiento ante el cual recibió como respuesta por parte del **C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, que le hiciera como quisiera y observó que él insultó a **Q1** y le dijo que estaba loca. Además, agregó que a ella, el mismo Contador **HEBER DE LA CRUZ RUIZ** le comentó que **Q1** era una ratera, que por eso no quería que tuviera ésta acceso a cierta información, pero **LACG** puntualizó que a ella no le constaba el dicho del Contador

91. En suma a lo anterior, y aun y cuando en el primer informe que rindió a este Organismo el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, en ese entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales, negó que hubiera incurrido en faltas de respeto hacia **Q1**, en su informe complementario, presentado ante esta Comisión, el 20 de mayo de 2021, al internar negar que él hubiera incurrido en faltas de respeto hacia la quejosa, manifestó que más bien, ella era muy ofensiva y agresiva, y que, a su consideración, resultaba un peligro por su condición de salud, y añadió que, según se lo dijo el propio **EDV**, esposo y superior inmediato de **Q1**, ella estaba enferma de los nervios, por lo que, hasta le solicitó que fuera tolerante con ella y la diera trabajo para que se distrajera. Versión que se contradice a lo manifestado por **EDV**, pues en su declaración ante personal de esta Comisión, dijo que fue el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** quien calificó a su esposa y subordinada **Q1**, como loca y que se alteraba fácilmente.

92. Por todo lo anteriormente expuesto, y analizado en el presente apartado, esta Comisión de Derechos Humanos arriba a la conclusión de que existen elementos suficientes que indican que el **LIC. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, incurrió en actos de discriminación, al encontrar expresiones de violencia perpetradas en contra de **Q1**, al gritarle que estaba loca, delante de algunos compañeros de trabajo, como así lo manifestaron las **CC. CCH** y **LACG**, además de lo dicho por el esposo de la quejosa **Q1**, **EDV**, referente, que dicho servidor público le mencionó que su esposa estaba loca y que debería de llevarla con alguien para que recibiera ayuda. Aunado al señalamiento del propio **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, que en su informe complementario, mencionó que **Q1**, resultaba un peligro por su condición de salud, y que estaba enferma de los nervios atribuyéndole que ese dicho, problemas de índole psicológico.

93. Hechos que se traducen en una clara violación de los derechos de las mujeres a no ser objeto de discriminación, cometido por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces

Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, en agravio de la quejosa **Q1**, al incurrir dicho servidor público en actos de violencia e insultos verbales delante de sus compañeros de trabajo, y de hacer señalamientos de que **Q1** estaba loca, directamente a **EDV**, esposo de la quejosa de referencia, y señalar expresamente en su informe complementario que **Q1**, estaba enferma de los nervios.

VIII. SOBRE LOS DERECHOS NO VULNERADOS

Derechos de las mujeres a no ser objeto de violencia institucional, en el ámbito laboral.

1. Como ya quedó estipulado con antelación, los derechos de las mujeres abarcan todos los aspectos de la vida, entre ellos, el laboral, para que, a través de su desarrollo social y económico, éstas disfruten plenamente y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos. Por ello, es esencial reconocer que la violencia contra las mujeres, es un asunto de seguridad, pues éstas enfrentan riesgos en el ámbito familiar y de pareja, sino también en el laboral e institucional, a través de la Policía, el Ministerio Público, los jueces y los magistrados de tribunales, las autoridades escolares o cualquier otro agente de autoridad, por acciones u omisiones que violenten sus derechos y/o atenten contra su dignidad e integridad personal y familiar.

2. De igual manera, se ha señalado que, como parte de las obligaciones que tienen los Estados en relación con la prohibición de la discriminación y de las violencias contra las mujeres, es la de crear normas o políticas antidiscriminatorias que afecten la igualdad de las mujeres para buscar con ello, prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que inflijan las conductas que puedan ser constitutivas de violencia de género, además de que también se debe organizar el aparato gubernamental, a efecto de que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

3. Entonces, una de las manifestaciones de la violencia en contra de las mujeres, es la violencia institucional. En este sentido, estudios realizados, como el de Encarna Bodelón González¹⁹, ha reconocido que los Estados pueden ejercer violencias por razón de género contra las mujeres por medio de sus agentes, leyes, políticas o instituciones. De esta manera, esta violencia tiene al menos dos dimensiones, la primera consiste en la violencia ejercida por agentes estatales a través de actos de violencias cometidos directamente contra las mujeres; y la segunda dimensión se presenta cuando el Estado y sus agentes no actúan conforme a sus obligaciones en casos de violencias por razón de género contra las mujeres cometidos por agentes estatales o no estatales, lo cual se encuentra estrechamente vinculado a la prevención de esta vulneración de los derechos humanos y el acceso a la justicia de las mujeres.

4. En el sistema universal de protección de los derechos humanos, se puede localizar la idea de la violencia institucional por razón de género contra las mujeres, en la Declaración Sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, pues estipula que la violencia contra las mujeres abarca, de manera no limitativa y entre otras, la violencia física, sexual o psicológica, perpetrada o 'tolerada', por el estado donde quiera que esta ocurra²⁰. Por su parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, compromete a los estados a 'abstenerse' de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación²¹.

5. Por lo que hace al sistema interamericano, dicha prerrogativa está configurada en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer²², que también condena a los Estados que toleren dicha práctica, además de que los insta a velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.

¹⁹ Violencia Institucional y Violencia de Género. Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Derecho. Grupo de Investigación Antígona. 2014. Pág. 132.

²⁰ Cfr. Artículo 2°.

²¹ Cfr. Artículo 2°.

²² Cfr. Artículo 7°.

6. En ese orden de ideas, nuestro país ha reconocido, a través de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, en su artículo 18, que la violencia contra las mujeres, puede presentarse en el ámbito institucional, que es cuando los servidores públicos, cometen actos y omisiones que discriminan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. Y de manera particular, en sus artículos 10° y 11° establece que la violencia laboral 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. Y que, además, constituye violencia laboral la negativa ilegal de contratar a la víctima o de 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.

7. Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, en su artículo 14°, precisa la violencia institucional, como cualquier acto u omisión de agresión o discriminación, independientemente de su cantidad o continuidad, dirigido a dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencia. Se ejerce por las personas que sean servidores públicos de cualquier dependencia, entidad u organismo público autónomo del sector público federal, estatal o municipal.

8. En esa tesitura, **Q1**, en su escrito de queja señaló que, en su momento oportuno, informó a diversas autoridades del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, tales como el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS**, la **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO** y el **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ**, quienes respectivamente, fungían como Director de Obras y Servicios Públicos Municipales, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, Sindica Municipal y Contralor Municipal, todos de la misma dependencia, de los hechos que estaban ocurriendo en su área de trabajo; funcionarios a quienes de manera particular esta Comisión, les solicitó un informe a efecto de que precisaran si tenía conocimiento de la situación que prevalecía en la Subdirección de Servicios Públicos Municipales, y de ser así, manifestaran las acciones que se tomaron para darle solución al conflicto existente.

9. En respuesta, el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, entonces Director de Obras y Servicios Públicos Municipales de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, manifestó que **Q1** y otros empleados de la Subdirección de Obras y Servicios Públicos Municipales, acudieron a él para hacerle varios señalamientos en cuestión de conducta reprochable “*de los trabajadores ya señalados*” refiriéndose a los **CC. L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** e **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, por lo que mandó a citar a ambos a su oficina para que manifestaran lo que a sus intereses conviniera, pero que ninguno de ellos compareció, haciendo caso omiso a las citaciones que les fueron realizadas.

10. Por su parte, la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS**, otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, señaló que varias veces dialogó con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, sobre el conflicto que prevalecía con **Q1**, pero que en todo momento éste manifestó que él nunca le faltó al respeto a la hoy quejosa. Especificó que incluso, respecto a tales hechos, el 30 de octubre de 2020, se celebró una reunión con las personas involucradas, en la que se les pidió que en sus relaciones laborales se condujeran con respeto, y se acordó que a partir de esa fecha, se deslindara de toda responsabilidad (en cuanto a facturas o faltantes de material) a **Q1**, y que la responsabilidad recaería en el encargado de dicho departamento (**EDV**), esto, para la tranquilidad de la hoy quejosa y se le asignaron tareas que debería cumplimentar.

11. Sin embargo, de manera posterior, **Q1**, externó a personal de este Organismo que, el 13 de mayo de 2021, al querer dialogar con la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACÍAS**, anterior Jefa del Departamento de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, sobre los

problemas que tenía con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del mismo Ayuntamiento, le dijeron que pasara al despacho del asesor del Presidente Municipal, donde también estuvo presente un Licenciado de nombre **ASB**, quien indicó, iba de apoyo a la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, y **FJEL**, auxiliar de ese Departamento, donde le expusieron que se iniciaría una investigación para esclarecer los hechos que ella había manifestado respecto al actuar del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, y que mientras tanto, se le suspenderían sus actividades administrativas, y que en ese periodo no podría ingresar a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales. También le comentaron que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, había levantado un acta en su contra, sin que ella conociera el contenido de la misma.

12. Respecto a esos últimos señalamientos, la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACIAS**, otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos, aclaró que lo mencionado por **Q1**, no fue una suspensión, sino una invitación para que evitara acudir a la oficina del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, únicamente, mientras se desahogaba el procedimiento de investigación, solo para evitar futuros conflictos, tan es así que no se le vieron afectadas sus prestaciones y ni derechos laborales. Pero también explicó que, en razón a que **Q1**, ingresó su caso al Cabildo Municipal, el departamento de Recursos Humanos a su cargo, dejó de investigar los señalamientos realizados por ambas partes (**Q1** y **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**), considerando que debería de ser ese máximo Órgano, el cual, en su momento oportuno, efectuaría una determinación de la investigación que ya estaba en proceso.

13. Por lo que hace a la **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO**, anterior Síndica Municipal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, ésta, exhibió un acta de hechos de fecha 20 de marzo de 2020, levantada en esa Sindicatura por **Q1**, la cual quedó transcrita en el punto 15.1.1, del apartado de Pruebas de la presente resolución, y se hizo del conocimiento de la Contraloría Interna, por ser el órgano competente para estudiar y dirimir el conflicto planteado por la hoy quejosa.

14. En este caso, es necesario hacer hincapié, que dentro de las obligaciones y facultades de las y los Síndicos Municipales, estipuladas en el artículo 84 de la Ley Orgánica del Municipio del Estado de Zacatecas, no se advierte alguna que autorice a la **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO**, quien fungía como tal en el H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, para que realice funciones de procedimientos internos para ventilar controversias entre los empleados de esa Dependencia, puesto que sus facultades, según el referido precepto legal, se limitan a lo siguiente:

I. Ostentar la representación jurídica del Ayuntamiento;

II. Vigilar el manejo y aplicación de los recursos, de conformidad con el Presupuesto de Egresos;

III. Suscribir, en unión con el Presidente Municipal, actos, contratos y convenios que tengan por objeto la obtención de empréstitos y demás operaciones de deuda pública, en los términos de las leyes de la materia;

IV. Formular demandas, denuncias y querrelas sobre toda violación a las leyes en que incurran los servidores públicos municipales, o los particulares, en perjuicio del patrimonio del Municipio;

V. Autorizar los cortes de caja de la Tesorería Municipal;

VI. Tener a su cargo el patrimonio mueble e inmueble municipal, en términos de esta ley, la Ley General de Contabilidad Gubernamental, la Ley del Patrimonio del Estado y Municipios, y demás disposiciones aplicables;

VII. Vigilar que la cuenta pública municipal se integre en la forma y términos previstos en la Ley General de Contabilidad Gubernamental, la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado y en las demás disposiciones legales aplicables. Asimismo, se entregue en término legal a la Legislatura.

Para estos efectos, la Comisión de Hacienda y Vigilancia que presidirá, deberá conjuntamente con el titular de la Tesorería, presentar ante el Ayuntamiento el dictamen de cuenta pública correspondiente al ejercicio fiscal anterior, para su aprobación, en su caso.

Asimismo, deberá vigilar que los informes a que se refiere el inciso e), de la fracción III del artículo 60 de la presente Ley, una vez que sean aprobados por el Ayuntamiento, sean presentados en los términos y formalidades que establezcan las leyes en la materia;

VIII. Vigilar que los servidores públicos del Municipio presenten sus declaraciones de situación patrimonial en términos de ley;

IX. Practicar, en casos urgentes y en ausencia del Ministerio Público, las primeras diligencias penales, remitiéndolas en el término de veinticuatro horas a las autoridades competentes;

X. Suscribir convenios dentro de los juicios en que el Ayuntamiento sea parte, con excepción de aquellos que requieran de la autorización de la mayoría calificada de los miembros del Cabildo; y

XI. Las demás que le asigne el Ayuntamiento o cualquier otra disposición aplicable.”

15. Por último, el **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ**, otrora Contralor del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, en contestación manifestó que, ante esa Contraloría se desahogaban dos Procedimientos de Investigación de Responsabilidad Administrativa, el primero de ellos, registrado con el número PRAS/03/2021, referente a la denuncia que interpuso el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, en contra de **Q1**, secretaria del área de pintura, perteneciente a ese mismo departamento. Y el segundo, registrado con el número PRAS/04/2021, relativo a la denuncia presentada por **CQ1**, en contra del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas. Procedimientos que se encuentran en trámite en ese órgano interno de control.

16. Ahora bien, respecto a la figura de la Contraloría Interna del municipio de Jerez, Zacatecas, sus atribuciones están señaladas en el artículo 105, de la Ley Orgánica de referencia, siendo las siguientes:

I. Vigilar, verificar y revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de los recursos propios, así como los que la Federación y el Estado transfieran al Municipio, de conformidad a la Ley General, y la normatividad establecida en materia de control y evaluación;

II. Inspeccionar el gasto público municipal y su congruencia con el Presupuesto de Egresos, así como el Programa presupuestario;

III. Inspeccionar y vigilar que las dependencias y entidades de la administración pública municipal cumplan con las normas y disposiciones en materia de:

a) Sistemas de registro de contabilidad gubernamental;

b) Contratación, basificación y pago de personal;

c) Contratación de servicios y obra pública; y

d) Adquisición, arrendamientos, conservación, uso, afectación, enajenación y baja de bienes muebles e inmuebles, registro, valuación y valoración del patrimonio, almacenes y demás activos y recursos materiales de la administración municipal;

IV. Auditar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de planeación, presupuesto, ingresos, contabilidad gubernamental, financiamiento, inversión, deuda, patrimonio, fondos, valores y exenciones o deducciones de impuestos o derechos municipales, por parte de la administración municipal;

V. Recibir y atender las denuncias que presenten los servidores públicos o particulares con motivo de los actos de corrupción de conformidad con la Ley General;

VI. Recibir y registrar las declaraciones patrimoniales y de interés, y la constancia de declaración fiscal, que presenten los servidores públicos municipales, fijando las normas, criterios y formatos oficiales para el cumplimiento de dicha obligación de conformidad a la Ley General;

VII. Coadyuvar con la Auditoría Superior del Estado y la Fiscalía General, en la investigación derivado de denuncias de los actos de corrupción de servidores públicos o particulares de conformidad con la Ley General;

VIII. Conocer e investigar los hechos u omisiones de los servidores públicos municipales que no sean miembros del Cabildo;

IX. Verificar el cumplimiento del Plan Municipal de Desarrollo y los programas presupuestarios;

X. Intervenir en los actos de entrega-recepción de los servidores públicos en los términos de la Ley de Entrega-Recepción del Estado y Municipios de Zacatecas;

XI. Formular, conjuntamente con el área de tesorería o su equivalente, el anteproyecto de presupuesto del Órgano Interno de Control;

XII. Presentar al ayuntamiento el programa anual de trabajo;

XIII. Implementar mecanismos internos que permitan investigar, substanciar y calificar actos u omisiones que pudieran derivar en faltas graves y no graves y que puedan constituir responsabilidades administrativas en términos de la Ley General;

XIV. *Presentar las denuncias por hechos que las leyes señalan como delitos ante la Fiscalía correspondiente, así como por las conductas administrativas a que refiere la Ley General;*

XV. *En el caso de las faltas administrativas no graves, podrán imponer sanciones a servidores públicos en términos de la Ley General y notificarlas al Ayuntamiento o a la Auditoría Superior del Estado;*

XVI. *Tramitar y resolver el recurso de revocación en los casos de faltas administrativas no graves en términos de la Ley General;*

XVII. *Programar y practicar auditorías a las dependencias y entidades de la administración pública municipal informando del resultado al Cabildo y a la Auditoría Superior del Estado e instaurar los procedimientos necesarios;*

XVIII. *Verificar que el ayuntamiento cumpla con el envío de la cuenta pública anual, los informes mensuales y trimestrales a los que se refiere la Ley;*

XIX. *Revisar y verificar la información financiera, presupuestal y programática, así como las cuentas públicas;*

XX. *Informar trimestralmente al Ayuntamiento y a la Auditoría Superior del Estado sobre las acciones y actividades del Órgano Interno de Control; y*

XXI. *Las demás que le señalen la Ley General y otras disposiciones jurídicas sobre la materia, reglamentos y acuerdos del Ayuntamiento.”*

17. Concatenando los actos de molestia señalados por **Q1**, por presuntas omisiones que atribuyó a los **C.C. ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, la **L.E. MARÍA SOSA MACÍAS**, a la **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO** y al **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ**, respectivamente, otroras Director de Obras y Servicios Públicos Municipales, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, Sindica Municipal y Contralor Municipal, todos de la misma dependencia, basados en las facultades legales que les otorga la Ley Orgánica del Municipio de Zacatecas, se concluye lo siguiente:

- A. Respecto a los hechos atribuidos al **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, otrora Director de Obras y Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, se tiene que este, apenas tuvo conocimiento de las inconformidades externadas por **Q1**, en contra de los **CC. L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ** e **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, anteriores Subdirector y Coordinador de Servicios Públicos Municipales, según él funcionario lo especificó, los citó a ambos en más de una ocasión, para tener una plática, citación a la cual nunca se presentaron. No obstante, posterior a ese acontecimiento, el **ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ** dejó de prestar sus servicios en la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, por lo que ya no fue posible que este le diera seguimiento al conflicto que le fue planteado.
- B. Por las omisiones imputadas a la **L.E. MARÍA ELVA SOSA MACIAS**, otrora Jefa del Departamento de Recursos Humanos de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, de las evidencias que obran dentro del expediente de queja que nos atiende, se obtiene que, una vez que le fue planteada la problemática por **Q1**, intervino desahogando una plática entre las partes en conflicto, buscando mediar entre ellos, pero como eso no sucedió, le informó que ese Departamento realizaría una investigación para tratar de resolver la problemática de fondo. Pero, una vez que la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, tuvo conocimiento que el conflicto existente entre **Q1** y el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, fue expuesto en el Cabildo Municipal, razón por la que, se inicio un procedimiento en la Contraloría Interna del municipio, y ella dejó de dar seguimiento al mismo, dando pauta a que le órgano interno de control, quien finalmente es la autoridad competente para ello, hiciera lo conducente para resolver el conflicto planteado.
- C. Tocante a la **LIC. EN CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO**, otrora Síndica Municipal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, se cuenta con el hecho de que, ella tuvo conocimiento de la problemática narrada por **Q1**, a través de un acta de hechos que esta levantó en esa Sindicatura, el día 20 de marzo de 2020, la cual se hizo del conocimiento de la Contraloría Interna de ese Ayuntamiento, por ser la instancia competente para darle seguimiento a la polémica que le fue expuesta. Puesto que ella no tiene facultades para conocer y/o dirimir conflictos de carácter laboral o administrativo, en lo que

intervenga personal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

- D. Concerniente al **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ**, anterior Contralor municipal del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, la investigación arrojó que dentro de ese órgano de interno de control, del cual el titular el funcionario de referencia, se instauran dos procedimientos de responsabilidad administrativa, el primero de ellos, asentado con el número PRAS/03/2021, referente a hechos denunciados por el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, en contra de **Q1**, secretaria del área de pintura, perteneciente a ese mismo departamento. Y el segundo, inscrito con el número PRAS/04/2021, relativo a la denuncia presentada por **Q1**, en contra del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

18. En resumen, este Organismo Estatal estima que, respecto a los hechos atribuidos a los **C.C. ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, la **L.E. MARÍA SOSA MACÍAS**, a la **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO** y al **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ**, quienes respectivamente, fungían como Director de Obras y Servicios Públicos Municipales, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, Sindica Municipal y Contralor Municipal, todos de la misma dependencia, y toda vez que fueron atendidos oportunamente tal y como ya se detalló en el punto anterior, con fundamento legal en lo instituido en los numerales 161 fracción III, y 162 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se tiene que, han sido resueltos durante su trámite, quedando únicamente en espera de las resoluciones que en su momento oportuno, emita el Órgano Interno de Control del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas.

IX. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. En el caso específico, esta Comisión tiene elementos suficientes que evidencian que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, cometió hechos que atentan contra el derecho al trabajo, en relación con el derecho no ser objeto de acoso laboral o mobbing, así como del derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación, en agravio de **Q1**, al haberse acreditado que este incurrió en actos reiterados, en el entorno de trabajo, que trasgredieron la autoestima, integridad y seguridad de la quejosa, a través de actos de violencia, discriminación, exclusión, aislamiento, ridiculización y ataques verbales, que se realizaron tanto de manera discreta, como evidente, lo que ocasionaron humillación, ofensa e incomodidad, en **Q1**.

2. En razón a lo anterior, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas advierte que el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, faltó a su obligación de actuar bajo el más alto respeto a la dignidad y a conducirse con rectitud y con pleno respeto a los derechos humanos de **Q1**, al inferir con su conducta, un acoso laboral o mobbing en su contra.

3. En esa misma tesitura, es importante señalar, por parte de esta Comisión que, del análisis de las evidencias que integran la presente investigación, existen indicios que permiten insinuar que **Q1** no es a la única trabajadora adscrita a la Subdirección de Servicios Públicos Municipales de la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, que se ha visto afectada con faltas de respeto y descalificación laboral, por parte del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de ese Departamento, ya que al menos dos trabajadoras más, señalaron que han recibido un trato similar, por parte de dicho servidor público.

4. Esta Comisión considera apremiante la adopción de una política pública que permita garantizar la no repetición de las violaciones a los derechos humanos de las y los trabajadores, en particular de las mujeres que mantienen una relación laboral, con independencia del grado de supra o subordinación, a cargo de cualquier autoridad, municipal, estatal o federal, sobre todo su derecho a no ser objeto de violencia de género.

5. De igual manera, este Organismo advirtió que, respecto a los hechos que le fueron imputados al **ING. JOSSEPH MISAEL ACUÑA MÁRQUEZ**, antes, Coordinador de Servicios

Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, no existen pruebas suficientes que señalen y mucho menos, que acrediten que éste haya incurrido en actos que atentaran contra los derechos de **Q1**, y que pudieran traducirse en un acoso laboral o violencia hacia su persona.

6. Asimismo, por los actos reclamados a los **CC. ARQ. JOSÉ ÁNGEL FLORES GUTIÉRREZ**, la **L.E. MARÍA SOSA MACÍAS**, a la **LIC. CRIM. CAROLINA SALAZAR OROZCO** y al **I.S.C. ALEJANDRO GIRÓN ENRÍQUEZ**, quienes respectivamente fungían como, Director de Obras y Servicios Públicos Municipales, Jefa del Departamento de Recursos Humanos, Sindica Municipal y Contralor Municipal, todos de la misma dependencia, según se analizó, se consideraron resueltos durante su trámite, desde el momento en que se desahoga un procedimiento de investigación en la Contraloría Interna del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, por ser la única instancia competente para tener conocimiento e intervenir en los hechos planteados por **Q1**.

X. REPARACIONES.

1. De conformidad con lo establecido en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, la Recomendación formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

2. Dicha reparación, de conformidad con los *Principios y Directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones*”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: indemnización, restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

3. El deber de reparación por violaciones a los derechos humanos, a nivel internacional se encuentra dispuesto tanto en el sistema universal como en el regional de protección a los derechos humanos. En el primero de los casos, se encuentra previsto en los “Principios y Directrices básicos sobre el derecho a las víctimas de violaciones manifiestas a las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves al derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005, donde se dispone que las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: indemnización, restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, lo cual a su vez es también contemplado por la Ley General de Víctimas, en sus artículo 1º, último párrafo, 7, fracciones I y II, y particularmente en el texto legal del artículo 26, que establece que “*Las Víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizaste que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición*”, además por lo previsto en el artículo 27 del mismo ordenamiento legal. Por ello resulta particularmente importante la ejecución de las medidas de reparación por parte del estado dirigidas a la no repetición en Zacatecas de hechos similares a los ocurridos en el presente caso.

4. En el sistema regional, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 63.1 dispone que cuando se acreditó que hubo violación a un derecho o libertad protegidos, se deberá garantizar al lesionado el goce de su derecho o libertad quebrantados, y además, de ser procedente, se repararán las consecuencias de la medida o situación que se ha configurado la violación a estos derechos, aunado al pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

5. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido que las reparaciones, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. Su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial.²³

6. Este doble alcance de la norma reparatoria, ha incidido cada vez con mayor frecuencia en el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, dando lugar a una arquitectura preparatoria que tendrá como objetivo, no solo borrar las huellas que en la víctima produjo el actuar del Estado, sino también evitar que ese tipo de hechos se vuelvan a repetir.²⁴

7. Por lo que hace a este derecho, el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, dispone que, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público estatal, la resolución formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva resituación de las personas afectadas en sus derechos. Modalidades de la reparación del daño.

La reparación del daño comprende diversas modalidades en las que se puede materializar:

A) De la indemnización.

1. La indemnización es una medida compensatoria que busca reparar los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de las violaciones a derechos humanos, entre los que se incluyen: el daño físico o mental; la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales; los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; los perjuicios morales; los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos, psicológicos y sociales.²⁵

2. En el presente caso, el concepto de indemnización deberá ser tomado en consideración por las autoridades responsables, en favor de **Q1**, persona de quien se tiene por demostrada afectación concreta, en los términos expuestos en el presente Instrumento Recomendatorio. Para determinar el monto, deberán tomarse en cuenta si la quejosa de referencia, erogó alguna cantidad económica a efecto de recibir atención psicológica, pues al momento de que interpuso su queja, mencionó que las circunstancias que estaba viviendo con el **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, le había ocasionado problemas emocionales tanto a él como a su esposo.

B) De la rehabilitación.

1. Las medidas de rehabilitación buscan reducir los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, a través del otorgamiento de servicios de atención médica, psicológica, jurídica y social que éstas requieran²⁶.

2. En ese sentido, según la violación a derechos humanos acreditada en el presente instrumento, se deberá valorar y determinar si **Q1**, como víctima directa, requiere de atención psicológica especializada, derivado de las posibles afectaciones presentadas a raíz de los hechos materia de la presente Recomendación. Y, de ser el caso, y así lo decida la agraviada, se realice el tratamiento psicológico necesario para su total restablecimiento.

C. De las medidas de satisfacción.

1. Estas medidas contemplan la verificación de los hechos y la relevación de la verdad, así como aplicación de sanciones jurídicas o administrativas a los responsables de las violaciones²⁷. Por lo anterior, se requiere que se proceda a la realización de los procedimientos

²³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C NO. 144, Párr. 175.

²⁴ Rousset Siri, Andrés Javier (2011): El concepto de reparación integral en la Jurisprudencia Interamericana de Derechos Humanos. Revista Internacional de Derechos Humanos/ ISSN 2250-5210/ 2011 Año I-N1 59 www.revistaidh.org.

²⁵ Numeral 20 de los Principios y Directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones, Asamblea General de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 2005.

²⁶ Ibid., Numeral 21.

²⁷ Ibid., Numeral 22.

administrativos correspondientes, a efecto de que se determine la responsabilidad y sanciones específicas de los servidores públicos que participaron en los hechos materia de la queja.

2. Este Organismo considera que la autoridad a quien va dirigida la presente Recomendación, deberá instaurar un procedimiento de responsabilidad en contra del **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, en ese entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales del H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, realizando las investigaciones necesarias para determinar la responsabilidad administrativa del mismo, y en su caso, sancionarlo por su correspondiente participación en los hechos.

D. De las garantías de no repetición.

1. Las garantías de no repetición son aquellas que se adaptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a hacer objeto de violaciones a sus derechos humanos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de su misma naturaleza.

2. A fin de prevenir la violación de los derechos mencionados en párrafos precedentes, resulta indispensable que el H. Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas diseñe e implemente un mecanismo de formación y actualización continua en materia de derecho al trabajo, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral y derechos de las mujeres, a no ser objeto de discriminación, y de perspectiva de género; para efectos de garantizar la no repetición de actos y omisiones infractoras a derechos humanos, por parte de los servidores públicos involucrados.

XI. RECOMENDACIONES.

Por lo anterior, y con fundamento en los 1 y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 2, 3, 4, 8, 17, 37, 51, 53, 54, 56, 57 y 58 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se emiten las siguientes Recomendaciones:

PRIMERA. En el plazo máximo de un mes, contado a partir de la notificación de la presente Recomendación, se inscriba en el Registro Estatal de Víctimas a **Q1**, como víctima directa de violación a su derecho al trabajo en relación, en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral, y derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación, para garantizar que, en su caso, tenga acceso oportuno y efectivo al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, conforme a la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacatecas.

SEGUNDA. En el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la notificación de la presente Recomendación, se valore a **Q1**, y se determine, si requiere de atención psicológica especializada, derivado de las posibles afectaciones presentadas a raíz de los hechos de la presente Recomendación, y de ser procedente, se dé continuidad con dicho tratamiento hasta su total restablecimiento. Debiendo, remitir a este Organismo, las constancias que acrediten su debido cumplimiento.

TERCERA. En un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se instruya al Órgano Interno de Control o, en su caso, a la Contraloría Municipal del Ayuntamiento de Jerez, Zacatecas, para que realice el procedimiento administrativo de responsabilidad correspondiente, en contra de **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, otrora Subdirector de Servicios Públicos Municipales, para que se sancione conforme a la ley, y en su momento procesal oportuno, de vista a esta Comisión de la resolución recaída dentro de éste.

CUARTA. En un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se impartan cursos de capacitación al personal adscrito a la Presidencia Municipal de Jerez, Zacatecas, y en especial, al **L.C. HEBER DE LA CRUZ RUIZ**, entonces Subdirector de Servicios Públicos Municipales, del referido municipio, en relación a temas sobre derecho al trabajo en relación con el derecho a no ser objeto de acoso laboral y derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación. Y con ello, se dé cumplimiento a las garantías de no repetición señaladas en apartado anterior de esta Recomendación.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, párrafo segundo de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se hace del conocimiento de la autoridad a la que va dirigida esta Recomendación, que dispone de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se le notifique, para que manifieste si la acepta o no, en el entendido de que de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispone de un plazo de 15 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento.

Por último, hágase saber a la parte quejosa que, de conformidad con el artículo 61 de la Ley de este Organismo, dispone de 30 días naturales, computados a partir de la fecha de notificación del presente documento, para que en caso de que exista inconformidad con la misma, interponga el recurso de impugnación correspondiente ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Así lo determina y firma

**DRA. EN D. MA. DE LA LUZ DOMÍNGUEZ CAMPOS
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE ZACATECAS**