

**Recomendación 04/2017****Expediente:** CDHEZ/214/2017.**Persona quejosa:** Q1**Persona agraviada:** Q1**Autoridad Responsable:** C. Raúl Vargas Rodríguez, Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas.**Derechos Humanos violados:**

I. Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, específicamente a no ser víctimas de violencia laboral.

Zacatecas, Zacatecas, a 31 de agosto de 2017, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja marcado con el número CDHEZ/214/2017, y analizado el proyecto presentado por la Cuarta Visitaduría, la suscrita aprobó, de conformidad con los artículos 4, 8 fracción VIII, 17 fracción V, 37, 51, 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 80, 81, 82, 83, 84, 85 y 86 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la **Recomendación 04/2017** que se dirige a la autoridad siguiente:

**C. JORGE LUIS GARCÍA VERA**, Presidente Municipal de Villanueva, Zacatecas.

**I. DE LA CONFIDENCIALIDAD.**

1. De conformidad con los artículos 6º, fracción II y 16, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados 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 persona peticionaria y el agraviado, relacionadas con esta Recomendación, permanecerán confidenciales, ya que éstos no son públicos.

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

1. El 30 de mayo de 2017 **Q1** presentó, de conformidad con los artículos 30, 31 y 32 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, queja en contra del C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas, por actos presuntamente violatorios de sus derechos humanos.

Por razón de turno, el 31 de mayo de 2017, se remitió la queja a la Cuarta Visitaduría, bajo el número de expediente citado al rubro, a efecto de formular el acuerdo de calificación de ésta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 55 y 56 del Reglamento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

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

La quejosa refiere que, el 28 de mayo de 2017, aproximadamente a las dos de la madrugada, se encontraba trabajando en las instalaciones de la Dirección de Seguridad Pública, de Villanueva, Zacatecas, cuando el Comandante **IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ** le dijo que tenía una llamada del

Director de Seguridad Pública. Al contestar, el Director le dijo que se encontraba en su casa tomando y que la invitaba a tomarse unos tequilas a su casa, por lo que ella se negó y el Director sólo le pidió que no le fuera a comentar a nadie de la invitación.

Sin embargo, al regresar de su día de descanso y presentarse a laborar, se le hizo saber que, por indicaciones del Director, había sido dada de baja de la corporación.

3. El 14 de junio de 2017 el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas hace llegar a este Organismo el informe correspondiente por virtud del cual acepta haber tomado decisiones precipitadas respecto al despido de la quejosa y ofrece dialogar con ella a efecto de reincorporarla a su lugar de trabajo.

### 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, 16 y 17 de su Reglamento Interno, en razón de que la queja se promueve en contra de servidores públicos adscritos al H. Ayuntamiento de Villanueva, Zacatecas, por hechos ocurridos el 28 de mayo del 2017.

2. De conformidad con los artículos 55 y 56 del Reglamento Interior de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo advierte que de los hechos se puede presumir violación de los derechos humanos de **Q1**, así como la responsabilidad por parte del servidor público señalado.

3. Esta Comisión presumió la violación del siguiente derecho:

- a) Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, específicamente a no ser víctimas de violencia 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 del servidor público señalado, este Organismo realizó las siguientes actuaciones:

1. Entrevistas a las personas relacionadas con los hechos:
  - El 30 de mayo de 2017 se recabó la comparecencia de **Q1**.
2. Solicitudes de informes:
  - El 31 de mayo de 2017 se solicitó informe a la autoridad señalada como responsable.
3. Recopilación de información:
  - El 14 de junio de 2017 se recibió informe del C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas.
  - El 16 de julio de 2017, personal de este Organismo se entrevistó, vía telefónica, con E1 esposo de la quejosa.
  - El 03 y 04 de julio se recabaron las comparecencias de personal de seguridad pública de Villanueva, Zacatecas que a continuación se señala:
    - o **DIONICIO VELÁZQUEZ GONZÁLEZ**
    - o **MARTÍN GÓMEZ GUTIÉRREZ**

- HERMELINDA MUÑOZ LOERA
- ÁNGEL FERNANDO RAMÍREZ VARGAS
- DIANA LAURA DE LA CRUZ ORTIZ
- IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ

## 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 quejosa como por la autoridad señalada como responsable:

## VI. SOBRE LOS DERECHOS VULNERADOS.

### **A) Violación al derecho a una vida libre de violencia.**

1. La violencia de género contra las mujeres es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos, que impide a éstas alcanzar su plena realización personal y desarrollo; la cual, tiene su origen en las estructuras sociales basadas en la desigualdad y el abuso de poder, fundamentados en la asignación de roles diferentes a mujeres y hombres en función de su sexo y en el otorgamiento de un valor superior a los considerados como masculinos.

2. La Organización de las Naciones Unidas ha reconocido que la violencia de género constituye un obstáculo para la igualdad y el desarrollo, cuyo origen se encuentra en las relaciones de poder históricamente desiguales entre las mujeres y los hombres, que se manifiestan en actos de control y dominación que conducen a la discriminación y violación de los derechos humanos de las primeras. Es decir, que restringen el ejercicio pleno de sus derechos. Ante esta situación, tanto en el sistema normativo nacional como internacional (regional y universal) de protección de derechos humanos, se han adoptado diversos instrumentos que salvaguardan el derecho de las mujeres a no ser objeto de discriminación y violencia. Con ello, los Estados han reconocido la situación histórica de subordinación y marginación que han experimentado las mujeres en la sociedad, y han generado un consenso de que ésta constituye un problema público que debe ser atendido a través de acciones dirigidas a su prevención, atención, sanción y erradicación.

3. En este contexto, surge la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979; en la cual se establece que la discriminación contra la mujer denota *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 esfera*<sup>1</sup>.

4. Además de definir este fenómeno, la Convención establece una serie de obligaciones a los Estados para combatirlo. De manera específica, el Comité derivado de la Convención elaboró en 1992, la Recomendación General 19, a través de la cual señala que la “violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer para gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”. Asimismo, se señala que la violencia de género incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las

---

<sup>1</sup> Artículo 1 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad, que se traducen en el menoscabo o anulación de sus derechos y libertades fundamentales. En este sentido, se emitieron una serie de recomendaciones a fin de que los Estados eliminen la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; ya sea a través de la adopción de medidas para impedir la violación de sus derechos o bien, para investigar y sancionar los actos de violencia cometidos en su contra.

5. De manera particular, se menciona que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales. Así, se establece al hostigamiento como una forma de violencia y discriminación hacia las mujeres, consistente en la realización de *conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho*, que pueden ser humillantes y llegar a constituirse como problemas de salud y seguridad. Asimismo, se establece que es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso o cuando se crea un medio de trabajo hostil<sup>2</sup>.

6. Bajo esta perspectiva, se reconoce a la violencia de género como una grave problemática social que debe ser erradicada de manera estructural, a través de políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en todos los ámbitos de su vida; ya que existen diversas formas y modalidades que se encuentran articuladas entre sí. Por lo que, la atención de ésta debe centrarse en todas aquellas formas en que las mujeres son violentadas por estereotipos de género, incluso en sus familias.

7. En el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, al cual entiende por violencia de género contra la mujer *cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*<sup>3</sup>. Con este instrumento, se reconoce que la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones de la desigualdad entre mujeres y hombres, que se traduce en la violación de sus derechos humanos y el entorpecimiento de su ejercicio pleno.

8. La importancia de dicho instrumento radica en que se reconoce, de manera explícita, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado. Así, la convención visibiliza que la violencia puede ejercerse dentro de la familia, en la comunidad, el trabajo, en instituciones educativas o de salud; o bien, que puede ser perpetuada o tolerada por el propio Estado y sus agentes.

9. En el marco jurídico nacional, el derecho al trabajo en un espacio libre de violencia se consagra a través de los artículos 1º, 5º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que disponen que, toda persona que se encuentre en el territorio de los Estados Unidos Mexicanos, tiene derecho a tener un trabajo digno y socialmente útil. En el cual, hombres y mujeres deben gozar de los mismos derechos y prestaciones mínimas establecidas en nuestra norma suprema, pues ningún derecho humano puede ser vulnerado por razones de sexo. Es decir, en nuestro país, el derecho al trabajo se erige sobre los principios de igualdad y no discriminación entre las personas; ya que, por un lado, se garantiza que hombres y mujeres gocen y ejerzan este derecho en igualdad de condiciones y por otro, se prohíbe que dicho derecho sea vulnerado en razón de su pertenencia a uno u otro género.

10. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 3º la prohibición de discriminar a los trabajadores por motivos de género. Asimismo, en la disposición 3 BIS se define al hostigamiento y al acoso sexual como formas de violencia en el ámbito laboral. Al primero, lo refiere como el *ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas*. Mientras

<sup>2</sup> Artículo 11, Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer.

<sup>3</sup> Artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

que, al acoso sexual, lo define como *una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realicen uno o varios eventos*. De las definiciones anteriores, podemos advertir que ambas conductas, refieren un ejercicio de poder de una persona sobre otra, en donde puede o no existir una relación de subordinación formal, que conlleva a la víctima a un estado de indefensión que atenta contra su desarrollo y dignidad.

11. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece que, el trabajador puede rescindir la relación de trabajo con su patrón, en caso de que éste último incurra en hostigamiento y/o acoso sexual; e incluso, el artículo 994 prevé que al patrón que ejerza cualquiera de estas conductas sobre sus trabajadores/as, se le podrá imponer una multa.

12. Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, publicada el 1º de febrero de 2007, establece como una de las modalidades de la violencia contra las mujeres a la ejercida en el ámbito laboral. Entendiendo por ésta a aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica que exista entre ambas, *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*. La cual puede consistir en un solo evento dañino o bien, en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Por otra parte, el artículo 11 señala que la violencia laboral se constituye por *la negativa ilegal de contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condiciones de género*.

13. Es importante destacar que la ley prevé como una de las manifestaciones de la violencia laboral al acoso u hostigamiento sexual. Refiriéndose ambas conductas a un abuso del poder que se expresa en conductas verbales o físicas relacionadas con la sexualidad de la víctima; cuya diferencia radica en la relación de subordinación real que debe presentarse entre ésta y el agresor en los casos de hostigamiento.

14. En el mismo sentido, en el documento publicado por la UNICEF, llamado “¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe”<sup>4</sup>, estableció dentro del apartado B “Violencia dentro de la comunidad”, el numeral 2 “Acoso sexual en el trabajo” “El acoso sexual en el trabajo implica cualquier conducta sexual intencionada que influye en las posibilidades de empleo, la permanencia, el desempeño y las condiciones o el ambiente de trabajo. Se consideran además las amenazas o presiones que se manifiestan en forma directa o indirecta, en actos que van desde comportamientos muy sutiles hasta la agresión sexual (Délano y Todaro, 1993; Rico, 1996).”

15. A nivel internacional, el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 25 de junio de 1958, fue el primer precedente legal relativo a la discriminación por cuestiones de género en el trabajo; pues, éste estableció en su artículo 1º el concepto de discriminación, incluyendo como causales de ésta, entre otros, al sexo que pertenece la persona. Posteriormente, en el año de 1985, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Conferencia Internacional del Trabajo, señaló que el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales y una forma de violencia primariamente contra las mujeres; por lo cual, es necesario promover medidas destinadas a luchar contra el hostigamiento sexual, como parte de las políticas de promoción de la igualdad en el ámbito laboral.

16. De igual manera, es pertinente puntualizar que la Organización Internacional del Trabajo maneja tanto el término de hostigamiento como el de acoso sexual. El primero de ellos, para referirse a *los ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecibles, irracionales e injustos, a una persona o a un grupo de empleados*.<sup>5</sup> Mientras que, al acoso sexual, lo define como una forma de hostigamiento relacionada con insinuaciones

<sup>4</sup> [https://www.unicef.org/lac/Ni\\_una\\_mas\(1\).pdf](https://www.unicef.org/lac/Ni_una_mas(1).pdf) Consultado el 27/07/2017 a las 13:36 horas

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, 2da edición, Ginebra, 2012, pág. 24.

sexuales o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.<sup>6</sup>

17. Del análisis del contexto que rodeó a los hechos del caso y atendiendo a los elementos que configuran la vulneración del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, esta Comisión tiene por acreditado que, el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas incurrió en actos constitutivos de violencia laboral, en la modalidad de acoso laboral, en contra de **Q1**.

18. De la investigación realizada por este Organismo, se acreditó que **Q1** se encontraba laborando el día 28 de mayo, en la Dirección de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas, cuando alrededor de las 02:00 horas, el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, Director de dicha corporación, la invitó a su casa a tomarse unos tequilas. Solicitud a la que ella se negó a acceder. De igual manera, esta Comisión corroboró que, al presentarse a trabajar el 30 de mayo de 2017, después de su correspondiente periodo de descanso, le fue notificada a **Q1** su baja laboral, argumentándosele que no había vacantes en el lugar.

19. Respecto a las circunstancias de tiempo y lugar de los hechos narrados por la impetrante de la queja, se tiene rendida ante esta Comisión la declaración de **IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ**, quien afirmó que “ese día” recibió una llamada del Director para que le rindiera novedades, quien le comentó que estaba tomando y que si estaba tranquilo se fueran todos los que estaban en la corporación a echar unas cubas a su casa, por lo que, refirió que les haría el comentario o extensión de invitación a sus compañeros, de ahí que luego de ver a **Q1** saliendo del baño, le pasó el teléfono; luego que él regresó, **Q1** le entregó de nueva cuenta el teléfono.

20. Con la declaración de **IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ**, se tiene por cierto que, el 28 de mayo de 2017, él estaba en una llamada telefónica con el Director de la corporación de seguridad pública, **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, quien se encontraba ingiriendo bebidas embriagantes en su domicilio particular e hizo una invitación a los integrantes de la corporación para unirse a él; asimismo, se presume cierto que, luego que **Q1** atendiera el teléfono, el citado superior jerárquico realizara la invitación de forma personal a la quejosa.

21. En adición, el dicho de la quejosa se tiene por cierto con la declaración rendida ante esta Comisión por **DIONICIO VELÁZQUEZ GONZÁLEZ**, a quien la impetrante afirma haberle hecho del conocimiento la situación acaecida con el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, una vez que se le impidió la continuidad del desarrollo del trabajo. Al respecto, el declarante afirmó que, sin recordar el día, aproximadamente a las 08:40 horas, se encontraba en la Dirección de seguridad pública, por lo que, vía radio escuchó la voz del director, preguntando por uno de los comandantes para que subieran y le informaran a la oficial **Q1** que por el momento no se estaba contratando a nadie, para que no se formara ni pasara a uniformarse; además, afirmó que **Q1** ya tenía tres turnos laborados y para ese día ya sería su cuarto turno; luego se entrevistó directamente con la quejosa para ver cuál era el motivo del porque la estaba despidiendo el director y ella le refirió lo acontecido el domingo 28 de mayo de 2017, alrededor de la 01:30 o 02:00 horas.

22. La concatenación de los elementos de prueba referidos anteriormente, permiten a esta Comisión arribar a la conclusión de que es cierto que, el 28 de mayo de 2017, aproximadamente a las 02:00 horas, el superior jerárquico de la quejosa, se encontraba ingiriendo bebidas alcohólicas en su domicilio particular, luego realizó una llamada a la corporación policiaca, misma que fue atendida por **IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ**, quien le comunicó a **Q1**, a quien de manera directa le realizó una invitación a su domicilio particular, con la intención de continuar con la ingesta de bebidas embriagantes; sin embargo, la agraviada se opuso rotundamente a ello.

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*, pág. 22.

23. Asimismo, se tiene por acreditado que, como lo refiere la quejosa, al intentar reincorporarse a sus actividades, luego de un descanso de labores, se recibió por parte de la secretaria del C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, la indicación de que no se vistiera con el uniforme distintivo de la corporación de seguridad pública de Villanueva, Zacatecas, con el argumento de que por el momento no se estaba contratando personal.

24. Cuestión la anterior que fue corroborada por la propia secretaria en mención, **DIANA LAURA DE LA CRUZ ORTIZ**, quien mediante declaración rendida ante personal de esta Comisión, afirmó que recibió una llamada por radio, de parte del Director de la corporación, diciendo que se le hiciera saber a **Q1** que se retirara de la base, ya que no la quería ahí, puesto que no estaba contratada, por lo que la declarante, por instrucción del subdirector **DIONICIO VELÁZQUEZ GONZÁLEZ** le mandó a avisar que no se cambiara y que se retirara de la base por indicaciones del Director.

25. Finalmente, sirve de apoyo para la emisión de la presente resolución, el informe rendido por el Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas, **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, quien admitió expresamente que, el 28 de mayo de 2017, aproximadamente las 23:30 horas, cuando se encontraba en su domicilio particular, comenzó a tomar unas cubas de vino y, al encontrarse sólo, se le hizo fácil invitar a algunos compañeros de trabajo para que lo acompañaran, por lo cual pidió hablar con el comandante **IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ** a quien le extendió la invitación y le indico que si aceptaban, se vistieran de civiles, se llevara a unos compañeros y *“en forma de broma”* le dijo que *“si alguna de las compañeras quería venir aquí los esperaba”*, derivado de lo anterior es que el Comandante **IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ** decidió pasarle el teléfono a **Q1**.

26. Situación con la que claramente queda acreditado que, la autoridad aquí responsable, realizó una invitación directa a la quejosa para acompañarlo a ingerir bebidas embriagantes a su domicilio, pese a que ésta se encontraba dentro de su horario laboral. Y, ante la negativa de ésta, el C. **RAUL VARGAS RODRÍGUEZ**, en ejercicio de la posición jerárquica que ostenta en la Dirección de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas, impidió de manera unilateral que ésta siguiera ejerciendo su trabajo.

27. Por lo anterior, es que se considera que la conducta desplegada por el Director de Seguridad Pública **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, sobre la quejosa, implica una expresión de abuso de poder o supremacía masculina sobre su subalterna en calidad de mujer, ya que ante la negativa o resistencia de realizar su deseo y ante la potestad que sobre ella ejercía, fue que se dio la indicación que *“no estaban contratando a nadie que no había vacantes”*; es decir y como el propio director de seguridad pública lo confiesa, la despidió, pues así se desprende de la literalidad de su informe *“reconozco que dentro de mi borrachera probablemente cometí el error de mencionar el supuesto despido de mi compañera”*.

28. Para este Organismo, el comportamiento del Director de Seguridad Pública, **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, encuadra dentro de las acciones que se constituyen como violencia laboral en contra de las mujeres, ya que existió una insinuación verbal de tono sexual, por parte del C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, hacia **Q1**, consistente en que acudiera a su casa a ingerir bebidas embriagantes con él. Esto, dentro de su horario laboral, y existiendo una relación de subordinación entre ambos, ya que éste se desempeña como superior jerárquico de la quejosa. Es decir, que entre ambos existe una subordinación real, que colocó a **Q1** en un estado de indefensión y de riesgo; pues, al negarse a aceptar su invitación, el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, ejerció abusivamente su poder como Director de Seguridad Pública donde la agraviada laboraba, y determinó concluir, sin ninguna otra razón, la relación laboral que sostenía con ésta. Acción con la cual se vulneraron los derechos humanos de **Q1**, al recibir una negativa ilegal de respetar su permanencia en el trabajo que venía desempeñando.

29. En este contexto, esta Comisión pudo constatar que, la conducta de la autoridad señalada como responsable excedió el objetivo del vínculo laboral existente entre ésta y **Q1**; ya que el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ** aprovechó su posición de jerarquía y poder para realizarle una invitación inadecuada a ingerir bebidas embriagantes, en su domicilio particular y, una vez

recibida la negativa, aconteció la ruptura del vínculo laboral que le unía a **Q1** con la Institución de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas.

30. Conductas que, este Organismo, considera un reflejo de las asimetrías de poder existentes entre mujeres y hombres, que se traducen en una discriminación y en una vulneración del derecho de éstas a vivir libres de violencia, y a ejercer plenamente sus derechos humanos y libertades fundamentales. Pues se observa que la autoridad en cita desplegó actos degradantes en contra de las mujeres, ya que, al recibir un rechazo a su invitación, haciendo uso de su posición de superior jerárquico, decidió dar por terminado el vínculo laboral que los unía.

31. En ese sentido, el Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas, **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, dejó de observar lo establecido el punto 11.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, así como a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), ya que los actos desplegados por él constituyen una ofensa a la dignidad humana y, por tanto, una violación a sus derechos humanos, pues, se insiste, el hecho de realizar una inadecuada invitación al domicilio particular de éste, con la finalidad de ingerir bebidas embriagantes, fueron actos perpetrados en el ejercicio de la posición de poder, en su calidad de superior jerárquico, e implicó una invasión en la esfera psicológica, laboral y social de **Q1**, causando con ello afectación en el mismo momento de la invitación y posteriormente, al ser privada de su fuente de ingreso por haberse negado a las lascivas pretensiones.

32. Dado el análisis del contexto expuesto por la víctima, en conjunto con las evidencias recabadas por este Organismo, son claros indicios de que el proceder de autoridad responsable no obedecía a una orden laboral, sustentada en las funciones propias del cargo ostentado; por el contrario, resulta notorio que las actitudes y acciones atribuibles a **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, el 28 de mayo de 2017, se encontraban encaminadas a violentar la integridad de la quejosa al cometer actos constitutivos de violencia laboral en su agravio.

33. Violencia laboral que se materializó a través de la realización de una invitación lasciva, la cual resulta por supuesto reprobable, que tuvo como consecuencia que no se respetara la permanencia de **Q1** en su empleo. Pues, como se desprende de las constancias que obran en el expediente, al día siguiente hábil para que la agraviada se incorporara a sus labores, ésta fue despedida por indicaciones del Director **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**. Situación que deja ver en claro la discriminación y violencia por cuestión de género ejercida en este caso, pues del propio expediente se desprende que, al C. Comandante **IVÁN SÁNCHEZ NÚÑEZ**, se le realizó la misma invitación; y, al considerarla inapropiada, también la rechazó. Sin embargo, él continuó laborando normalmente en el empleo que desempeña. Es decir, que él no sufrió consecuencias ante la negativa de la pretensión que le realizó su superior jerárquico.

34. Por lo anterior, es dable concluir que, el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, incumplió con su obligación de respetar y observar los derechos humanos de las mujeres; ya que, con las acciones por él desplegadas, vulneró el derecho de **Q1** a no ser discriminada por razones de género y a vivir libre de violencia. Pues, aprovechándose de la posición de inferioridad y subordinación de la quejosa, a la que son asociadas las mujeres en una cultura patriarcal, pretendió que ésta accediera a realizar conductas ajenas a la relación laboral que los unía, y ante la negativa de ésta, no respetó su permanencia en su espacio laboral. Configurándose así la violencia laboral en su contra.

## VI. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. Esta Comisión rechaza las conductas desplegadas por el C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas quien violentó los derechos humanos de la agraviada, en relación con su derecho a no ser discriminada y a vivir libre de violencia.

2. Este Organismo considera que, la actuación de los servidores públicos, se encuentra estrechamente ligada a la observancia de su deber de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con las que tienen relación con motivo de su encargo,

favoreciendo en todo momento la protección más amplia de su esfera jurídica y de los diversos bienes jurídicos tutelados por la normativa nacional e internacional; en ese sentido, en el presente caso, la inobservancia de tales preceptos por parte del C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ** implicaron además de actos de violencia laboral, irregularidades susceptibles de ser investigadas no sólo en el ámbito laboral-administrativo, sino también en el ámbito administrativo-municipal, por quienes ostentan la facultad de revisar la forma en que el servidor público se conduce para con el personal que tiene a su mando, ya que de acuerdo con la Convención Belém Do Pará, artículo 7, inciso b., es obligación de los Estados actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

3. La Comisión Estatal recuerda que todas las autoridades del Estado, en sus tres niveles, tienen obligaciones para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, así lo enuncia la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, párrafo tercero, dispone que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

## VII. REPARACIONES.

1. De conformidad con lo establecido en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y **reparar las violaciones** a los derechos humanos en los términos que establezca la ley”*. En relación con ello, el artículo 51 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, refiere que, al acreditarse una violación a los derechos humanos, atribuible a un servidor público, 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. La Corte Interamericana ha sostenido que, la reparación específica, varía en atención al daño causado. En este sentido, ha señalado que *“la reparación es un término genérico que comprende las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido.”* Por ello la reparación comprende diversos *“modos específicos”* de reparar que *“varían según la lesión producida”*. Asimismo, ha señalado que *“las reparaciones que se establezcan deben guardar relación con las violaciones declaradas”*<sup>7</sup>.

4. Con base en lo anterior, esta Comisión de Derechos Humanos estima procedente solicitar las medidas de siguientes:

### **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 en este caso: el daño físico o mental y los daños materiales.

2. En el caso motivo de esta Recomendación, se deberá valorar, por la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado de Zacatecas, la procedencia del pago de una indemnización, tanto por los daños emocionales y patrimoniales sufridas por la agraviada, al

haber obedecido su despido a un acto de violencia de género ejercido en su contra. Asimismo, deberán tomarse en cuenta las afectaciones materiales producto de dicho acontecimiento.

**B. 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 violaciones<sup>8</sup>. Por lo anterior, se requiere que la Presidencia Municipal de Villanueva, Zacatecas, instaure la investigación administrativa que corresponda, a fin de determinar la responsabilidad y sanciones específicas del C. **RAÚL VARGAS RODRÍGUEZ**, Director de Seguridad Pública de Villanueva, Zacatecas.

**C. Garantías de no repetición.**

1. A fin de prevenir la violación de los derechos mencionados en párrafos precedentes, resulta indispensable que la Presidencia Municipal de Villanueva, Zacatecas diseñe e implemente un mecanismo de formación y actualización continua en materia de derechos humanos de las mujeres y las diversas formas de discriminación y violencia existentes en su contra, con el fin de erradicar dichas conductas del actuar de las y los servidores públicos de dicho municipio.

2. Se implementen programas de capacitación, dirigidos al personal de Seguridad Pública del municipio de Villanueva, Zacatecas, en materia de derechos humanos, que les permita identificar las acciones u omisiones que generan violación a la dignidad humana, a fin de incidir en la erradicación de las prácticas aquí denunciadas.

3. Se implementen mecanismos y lineamientos que permitan atender de manera oportuna, cualquier acto que pudiera ser constitutivo de violencia laboral al interior de la Presidencia Municipal.

**VIII. RECOMENDACIONES.**

Por lo anterior, y con fundamento en los 1o 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.** Dentro de un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se inscriba a **Q1** en el Registro Estatal de Víctimas, a fin de que, en un plazo máximo de un año, se le indemnice, considerando lo señalado en el apartado VII de esta Recomendación y se envíen a esta Comisión las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Dentro del plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de esta Recomendación, se valore y determine si la agraviada **Q1** requiere de atención psicológica, derivado del acto de violencia laboral que experimentó en su contra. Y de ser el caso, en un plazo de un mes, posteriores a la realización de dicha valoración, se realicen las gestiones necesarias para que, en caso de que así lo decidan, inicien su tratamiento, hasta su total restablecimiento.

**TERCERA.** Dentro de un plazo máximo de un año, contado a partir de aceptación de esta Recomendación, se capacite al personal de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Villanueva, Zacatecas, y se implemente mecanismos para atender situaciones de violencia laboral en contra de las trabajadoras de dicho municipio.

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*, Numeral 22.

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, hágasele saber a la 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.**

M'AARA