

**Expediente:** CDHEZ/424/2019.

**Persona quejosa:** Q1.

**Persona agraviada:** Q1.

**Autoridad responsable:**

- C. José Refugio Hernández Campos,  
Director de Recursos Humanos de Sombrerete,  
Zacatecas.

**Derecho humano vulnerado:**

I. Derecho a la legalidad y seguridad jurídica,  
en relación con el derecho al trabajo.

Zacatecas, Zac., a 21 de mayo de 2021, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja CDHEZ/424/2019, y analizado el proyecto presentado por la Tercera 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 Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en relación con lo dispuesto por los numerales 161 fracción X, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174 y 175 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, la **Recomendación 21/2021**, que se dirige a la autoridad siguiente:

**ARQUITECTO MANUEL ALAN MURILLO MURILLO**, Presidente Municipal de Sombrerete, Zacatecas.

## **R E S U L T A N D O;**

### **I. DE LA CONFIDENCIALIDAD**

1. De conformidad con los artículos 6°, apartado A, fracción II y 16, apartado A, 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 los peticionarios y los agraviados que así lo soliciten, relacionadas con esta resolución, permanecerán confidenciales, ya que éstos no son públicos.

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

1. El día 06 de septiembre de 2019, **Q1** presentó formal queja, en contra del **ARQ. MANUEL ALLAN MURILLO MURILLO** y del **C. RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, respectivamente Presidente Municipal de Sombrerete, Zacatecas, y otrora Director de Recursos Humanos de dicho municipio, de conformidad con los artículos 30, 31 y 32 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

Por razón de turno, el 06 de septiembre de 2019, se remitió queja a la Visitaduría Regional de Sombrerete, a efecto de formular el acuerdo de calificación de ésta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 123 y 124 del Reglamento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 09 de septiembre de 2019, la queja se calificó como una presunta violación a los derechos humanos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 124 fracción I, del Reglamento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

El 17 de julio de 2020, la queja se derivó a la Tercera Visitaduría, para su prosecución.

2. Los hechos materia de la queja que se resuelve, consistieron en lo siguiente:

**Q1**, en calidad de persona quejosa y agraviada, refirió ser trabajadora del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, y que, en septiembre de 2018, se le informó que sería despedida, lo que no ocurrió, en razón a que se encontraba gestando, motivo por el cual se le permitió continuar con sus labores a efecto de que no perdiera sus prestaciones de seguridad social. Sin embargo, una vez concluido el periodo de incapacidad por maternidad, se reintegró a sus labores y ahora sí fue despedida, pese a encontrarse lactando. Despido que consideró injustificado y presentó la demanda laboral correspondiente, además de que se dolió de la ausencia de legalidad y seguridad jurídica del citado despido, ya que no se le enderezó ningún procedimiento para ello.

3. Las autoridades involucradas rindieron sus respectivos informes:

- a) El **ARQ. MANUEL ALAN MURILLO MURILLO**, Presidente Municipal, el 18 de septiembre de 2019.
- b) El **C. JOSÉ REFUGIO HERNÁNDEZ CAMPOS**, Director de Recursos Humanos del Sombrerete, Zacatecas, el 18 de agosto de 2020.
- c) El **C. EDWIN CARLOS FLORES HERNÁNDEZ**, Contralor Municipal de Sombrerete, Zacatecas, el 31 de agosto de 2020.
- d) El **ING. URBANO ULLOA DELGADO**, Secretario de Gobierno de Sombrerete, Zacatecas, el 01 de septiembre de 2020.

### 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 el numeral 15, 22 y 23 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en razón de que la queja se promueve en contra de servidores públicos adscritos al ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, por hechos ocurridos en 2018 y 2019.

2. De conformidad con los artículos 123 y 124 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo advierte que, de los hechos materia de la queja, se puede presumir la violación de los derechos humanos de la **Q1**, y la responsabilidad por parte de los servidores públicos señalados.

3. Esta Comisión presumió la violación del siguiente derecho:

- a). Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo.

### 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 de la Presidencia Municipal de sombrerete, Zacatecas y se solicitaron informes a las autoridades como responsables;

### 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 150, 151, 152, 153 y 154 del Reglamento Interior de este Organismo, durante el procedimiento realizado por esta Institución se recabaron los elementos probatorios documentales, remitidos tanto por la agraviada como por las autoridades señaladas como responsables, necesarios para emitir la resolución correspondiente.

## VI. DE LA INCOMPETENCIA.

1. Las Comisiones de Derechos Humanos, tanto nacional como de las entidades Federativas, tienen su fundamento en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se establece que los organismos de protección de derechos humanos conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que vulneren los derechos humanos reconocidos por el orden jurídico mexicano.

2. Por su parte, y de conformidad con el contenido del artículo 4º de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, este Organismo Constitucional es competente para conocer de quejas y denuncias relacionadas con la presunta violación de derechos humanos, cuando éstas sean imputables a autoridades y servidores públicos de carácter estatal y municipal. En concatenación normativa, el artículo 15 del Reglamento Interior de dicha Ley, establece que la Comisión de Derechos Humanos tendrá competencia en todo el Estado de Zacatecas, y conocerá de quejas y denuncias relacionadas con presuntas violaciones de los derechos humanos, cuando estas fueran imputables a autoridades y servidores públicos de carácter estatal o municipal.

3. No obstante esta competencia, y pese a que **Q1**, agotó mediante interposición de queja, el mecanismo de protección de Derechos Humanos que le está reservado a esta Comisión, es preciso retomar las funciones que le han sido encomendadas a las Comisiones de Derechos Humanos, mismas que en tratándose de asuntos laborales, de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, específicamente en su artículo 17, se tiene que en materia laboral, la competencia de la Comisión no comprende la facultad para conocer de conflictos de naturaleza laboral, ya que el citado artículo establece: *“En materia laboral, la competencia de la Comisión no comprende la facultad para conocer de conflictos suscitados entre patrones y trabajadores, o entre patrones y sindicatos, ni sindicatos y trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia estatal o municipal”*.

4. Luego entonces, y toda vez que la queja presentada por **Q1**, consistió en la narración de hechos que, iniciaron en septiembre de 2018, cuando asumió la administración municipal, las personas electas constitucionalmente para conformar el ayuntamiento municipal en el periodo 2018 – 2021, hechos que no dieron lugar a dudas de que se trataba de un despido toda vez que la quejosa así lo señaló cuando aseguró que, en una reunión con varias personas en su misma condición, así se les hizo saber. Despido que, si bien se postergó en el tiempo, en tanto concluía su incapacidad por maternidad, finalmente se concretó, una vez que la quejosa se reintegró a sus labores. Consecuentemente, al ocuparnos de un despido, es decir, de un conflicto entre un patrón y una trabajadora, se actualiza el contenido del artículo 17 antes citado, al tratarse de un conflicto suscitado entre patrones y trabajadores de una dependencia municipal y, por ende, la calificación de que éste haya sido justificado o injustificado, no corresponde de manera ostensible a esta Comisión, criterio legal que se contempla igualmente para otros Organismos similares y para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos<sup>1</sup>.

5. La disposición anterior, es coincidente con lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XX, y apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que, el conocimiento y resolución de los asuntos cuya materia sea un conflicto derivado de relaciones laborales, corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales, federales o locales, según su ámbito de competencia.

6. Por lo anterior, y toda vez que de la lectura de la queja se observa que, la narrativa de hechos hace referencia a que, a partir del 18 de septiembre de 2018, se le indicó a la quejosa y, a otros trabajadores, que el ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas prescindiera de sus servicios. Sin embargo, a ruego de **Q1**, esta conservó su trabajo, hasta en tanto cumplía las semanas cotizadas para que el Instituto Mexicano del Seguro Social, le cubriera incapacidad

---

<sup>1</sup> Cfr. Artículo 2 fracción X del Reglamento de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

por maternidad<sup>2</sup>. No obstante, su despido finalmente se concretó, una vez concluido el periodo de maternidad, así como un periodo vacacional pendiente. Narrativa que denota un conflicto de naturaleza laboral, de los que deben ser dirimidos por la vía formal y materialmente jurisdiccional, de conformidad con la normativa que rige el actuar de este Organismo. Consecuentemente, la imputación hecha por la quejosa escapa a la competencia de esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, en atención a que, la protección de tales derechos, recae en las funciones propias del Estado y por tanto, en los servidores públicos a los que por mandato constitucional se les ha dotado de facultades para ello y que serán entonces los encargados de tutelar tales derechos fundamentales, pudiendo ser instancias pertenecientes a órganos de carácter legislativo, organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales; así como ante organismos y tribunales de carácter internacional.<sup>3</sup>

7. Luego entonces, al denotar el escrito de **Q1**, entre otros motivos de queja, el despido de que fue objeto, rescisión de la relación laboral que cualquiera de las partes, es decir, la parte patronal o la trabajadora puede instar en cualquier tiempo, siempre y cuando medien causas imputables a la otra. Más, si fuere la o el titular de la entidad pública, es decir, la parte patronal quien pretenda la rescisión, previamente deberá instaurar un procedimiento administrativo que respete las garantías de audiencia y de defensa y que sea substanciado en condiciones de igualdad procesal<sup>4</sup>.

8. Como se dijo, determinar si la rescisión laboral fue justificada o injustificada, es un conflicto de naturaleza jurídico laboral que deberá ser dirimida por el Tribunal de Justicia Laboral Burocrática del Estado de Zacatecas. Instancia en la que, a dicho de la propia quejosa ya se instauró, el procedimiento correspondiente. Condición que al no corresponder a esta Comisión de Derechos Humanos dirimirla, durante el desarrollo de esta resolución, no se abordará dicha circunstancia, sino como un mero antecedente de los hechos. Más, del análisis de los datos que arrojó la queja, se aprecia la ausencia de formalidad en el hecho mismo de la rescisión de la relación laboral, en cuanto al despido como tal, generaron situaciones particulares de derecho que deben ser valoradas a efecto de determinar los alcances de esta Comisión de Derechos Humanos, ya que de las mismas se presumió violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica.

9. No obstante, lo anterior y, pese a que, según dicho de la quejosa, ya se ejerció el derecho laboral, ante la instancia materialmente jurisdiccional idónea para su protección. Es dable orientarla para que se mantenga atenta al devenir del juicio laboral entablado, atender los términos y plazos de prescripción y caducidad, así como los recursos que pudieran favorecerles, orientación que se brinda de conformidad con el aplicable artículo 38 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, que indica:

“Artículo 38. Cuando una queja sea inadmisibles por ser manifiestamente improcedente o infundada, será rechazada de inmediato. Cuando no corresponda de manera ostensible a la competencia de la Comisión, se deberá proporcionar orientación al reclamante, a fin de que acuda a la autoridad o servidor público a quien corresponda conocer o resolver el asunto.”

## VII. SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS VIOLENTADOS.

<sup>2</sup> Cfr. Artículos 102 y 109 de la Ley del Seguro Social.

<sup>3</sup> La materia laboral en el sistema jurídico mexicano incluye a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con sus artículos 1°, 5° y 123; la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado como reglamentaria del apartado B del mismo numeral. La ley del Servicio Civil para el Estado de Zacatecas, en tratándose de trabajadores al servicio del estado zacatecano. Entre los organismos de carácter administrativo se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y su Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), así como las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas. Los organismos jurisdiccionales son los juzgados laborales y el Tribunal de Justicia Laboral Burocrática, y, el no jurisdiccional se integra por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y los Organismos Públicos Locales de Derechos Humanos. Entre los organismos internacionales que conocen de la defensa de derechos humanos en general y derechos laborales en particular se encuentran la Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos.

<sup>4</sup> Cfr. Artículo 28 de la Ley del Servicio Civil para del Estado de Zacatecas.

### **Derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo.**

1. La seguridad jurídica es el derecho que tiene toda persona a vivir dentro de un estado de derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga los límites de las atribuciones de cada autoridad; ya que su actuación no se debe regir de forma arbitraria, sino que debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales<sup>5</sup>. La observancia de la Ley se convierte en el principio básico para la vida pública; ya que este es la condición que da certeza a las personas de que, los funcionarios, no actuarán discrecionalmente, sino que sus actos se encuentran estrictamente enmarcados en un ordenamiento jurídico que los prevé<sup>6</sup>. De igual forma, se puede entender como *“la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio”*<sup>7</sup>.

2. Elías Díaz, (2002) sostiene que el Estado de derecho es el Estado sometido al derecho, es decir, el Estado cuyo poder y actividad vienen regulados y controlados por la ley. Las ideas de control jurídico, de regulación desde el derecho de la actividad estatal, de limitación del poder del Estado por el sometimiento a la ley, aparecen, pues, como centrales en el concepto del Estado de derecho en relación siempre con el respeto al hombre, a la persona humana y a sus derechos fundamentales.<sup>8</sup>

3. Así podemos entender que, el derecho a la legalidad puede ser definido como: *“la prerrogativa que tiene todo ser humano a que los actos de la administración pública, de la administración y procuración de justicia, se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de sus titulares”*<sup>9</sup>.

4. La interdependencia existente entre el derecho a la legalidad y seguridad jurídica es tal, que sus contenidos dan sentido a los contenidos de ambos. Así, mientras la seguridad jurídica nos permite conocer nuestros derechos y obligaciones de modo claro y preciso, el principio de legalidad requiere que todo acto destinado a producir efectos jurídicos debe tener como base una disposición y un procedimiento legal<sup>10</sup>.

5. En este sentido, en el Sistema Universal de Derechos Humanos, el derecho a la seguridad jurídica y a la legalidad se encuentra reconocido tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>11</sup>, como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>12</sup>, al señalarse que ninguna persona puede ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida, familia, derechos, posesiones, etc.

6. Por su parte, en el Sistema Interamericano, se señala que ambos derechos se consagran en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre<sup>13</sup>, así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>14</sup>, al señalarse que todas las personas

<sup>5</sup> CNDH. Recomendación 25/2016, Sobre el Recurso de Impugnación de Recomendación, por Violación a su Derecho a la Seguridad Jurídica y a la Legalidad. Párr. 31. Rescatada de, [https://www.cndh.org.mx/tipo/1/recomendacion?field\\_fecha\\_creacion\\_value%5Bmin%5D=&field\\_fecha\\_creacion\\_value%5Bmax%5D=&keys=&items\\_per\\_page=10&page=25](https://www.cndh.org.mx/tipo/1/recomendacion?field_fecha_creacion_value%5Bmin%5D=&field_fecha_creacion_value%5Bmax%5D=&keys=&items_per_page=10&page=25). Consultada 16 de julio de 2019.

<sup>6</sup> Cfr. Op. Cit. Párr. 32.

<sup>7</sup> Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Editorial Porrúa México, página 1, México, 2015.

<sup>8</sup> Díaz, Elías, Estado de derecho y sociedad democrática, 8a. ed., Madrid, Taurus, 1991, pp. 17 y 18; del mismo autor, sobre el tema, “Estado de derecho y legitimidad democrática”, en Carbonell, Miguel y otros (comps.), Estado de derecho. Concepto, fundamentos y democratización en América Latina, México, Siglo XXI, ITAM, UNAM, 2002, pp. 61 y ss.

<sup>9</sup> Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Editorial Porrúa México, página 95, México, 2015.

<sup>10</sup> Sentencias del Tribunal Constitucional Español, STC 27/1981, de 20 de julio de 1981, rescatada de <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/27>, publicada en BOE no. 193, de 13 de agosto de 1981.

<sup>11</sup> Cfr. con el contenido del artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

<sup>12</sup> Cfr. con el contenido de los artículos 6, 9 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<sup>13</sup> Cfr. con el contenido de los artículos V y XXV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

<sup>14</sup> Cfr. con el contenido del artículo 9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

tienen derecho a la protección de la ley contra actos que tengan injerencias arbitrarias en su honra, reputación, vida privada y familiar, así como en su libertad.

7. En nuestro sistema jurídico nacional, el derecho a la seguridad jurídica y el principio de legalidad se encuentran consagrados en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al proteger la libertad y seguridad de las personas, a partir de la exigencia de que todos los actos de autoridad que causen sobre éstas, molestias, así como en su familia, propiedades o posesiones, deben estar debidamente fundados y motivados. Es decir, las autoridades sólo podrán hacer aquello para lo que están expresamente facultadas y obligadas en una ley y, todo acto o procedimiento por el cual se interfiera en la esfera jurídica de un gobernado debe estar previsto en una norma legal.

8. En este sentido, Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito, ha señalado, a través de la Tesis Aislada con registro 2005766, que el principio de legalidad constituye una garantía del derecho humano a la seguridad jurídica, consistente en que las autoridades sólo pueden hacer aquello para lo que están expresamente facultadas por la ley. De ahí que, aquellos actos realizados por éstas, sin el amparo de una facultad expresa, se considerarán arbitrarios:

**PRINCIPIO DE LEGALIDAD. CARACTERÍSTICAS DE SU DOBLE FUNCIONALIDAD TRATÁNDOSE DEL ACTO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DIVERSO DE INTERDICCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD Y EL CONTROL JURISDICCIONAL.**

Del artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierten los requisitos de mandamiento escrito, autoridad competente y fundamentación y motivación, como garantías instrumentales que, a su vez, revelan la adopción en el régimen jurídico nacional del principio de legalidad, como una garantía del derecho humano a la seguridad jurídica, acorde al cual las autoridades sólo pueden hacer aquello para lo que expresamente les facultan las leyes, en el entendido de que éstas, a su vez, constituyen la manifestación de la voluntad general. Bajo esa premisa, el principio mencionado tiene una doble funcionalidad, particularmente tratándose del acto administrativo, pues, por un lado, impone un régimen de facultades expresas en el que todo acto de autoridad que no represente el ejercicio de una facultad expresamente conferida en la ley a quien lo emite, se considerará arbitrario y, por ello, contrario al derecho a la seguridad jurídica, lo que legitima a las personas para cuestionar la validez de un acto desajustado a las leyes, pero, por otro, bajo la adopción del mismo principio como base de todo el ordenamiento, se genera la presunción de que toda actuación de la autoridad deriva del ejercicio de una facultad que la ley le confiere, en tanto no se demuestre lo contrario, presunción de legalidad ampliamente reconocida tanto en la doctrina como en la legislación nacional. Así, el principio de legalidad, apreciado en su mayor amplitud, da cabida al diverso de interdicción de la arbitrariedad, pero también conlleva que éste opere a través de un control jurisdiccional, lo que da como resultado que no basta que el gobernado considere que determinado acto carece de fundamentación y motivación para que lo estime no obligatorio ni vinculante o lo señale como fuente de un derecho incontrovertible a una sentencia que lo anule, sino que, en todo caso, está a su cargo recurrir a los órganos de control a hacer valer la asumida ausencia o insuficiencia de fundamento legal y motivación dentro de dicho procedimiento y, a su vez, corresponderá a la autoridad demostrar que el acto cuestionado encuentra sustento en una facultad prevista por la norma, so pena de que sea declarado contrario al derecho a la seguridad jurídica, lo que revela que los procedimientos de control jurisdiccional, constituyen la última garantía de verificación del respeto al derecho a la seguridad jurídica, cuyas reglas deben ser conducentes y congruentes con ese propósito.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> "Época: Décima Época. Registro: 2005766. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo III. Materia(s): Constitucional. Tesis: IV.2o.A.51 K (10a.). Página: 2239

9. Ahora bien, si **Q1** detalló que la despidieron injustificadamente, y que solo le hicieron una oferta de liquidación, la que no aceptó por no convenir a sus intereses, y nada dijo respecto a que se haya entablado un procedimiento administrativo que diera certeza y legalidad al acto jurídico de la rescisión de su relación laboral. Consecuentemente, es dable analizar el mismo, en razón al derecho a la legalidad y seguridad jurídica que le asisten. Con lo que, no se subsume la competencia de los organismos exprofeso para dirimir las cuestiones jurisdiccionales de naturaleza laboral, debido a la cual, este Organismo, se declaró incompetente al tratarse de un conflicto entre parte patronal y trabajadora, mismo que, deberá ser atendida en su aspecto jurisdiccional de fondo, por lo que se tiene restringida la competencia de esta Comisión, cuando está deba ser reconocida por las autoridades del trabajo, de conformidad con lo que estipula el artículo 17 del Reglamento Interno multicitado.

10. Al respecto, conforme a la legalidad y seguridad jurídica, que todo procedimiento, sea jurisdiccional o administrativo, se efectúe atendiendo a las formalidades esenciales del procedimiento establecido en la normatividad aplicable. Así, el procedimiento administrativo tendiente a rescindir la relación laboral de un servidor público del Estado o Municipios de Zacatecas, está contemplado en los artículos 28, 29, 31 y 32 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas. En ellos se establece, en primer lugar, y según contempla el artículo 28 de la citada ley, que, en cualquier tiempo, una de las partes puede rescindir la relación laboral por causa imputable a la otra. Adiciona que, en caso de que quien pretenda rescindir la relación laboral sea la parte patronal, es decir, el titular de la entidad pública en donde se preste el servicio, éste deberá iniciar y tramitar un procedimiento administrativo, al que asistan la o el trabajador, la parte denunciante en caso de haberla y la parte sindical correspondiente para garantizar que exista igualdad de condiciones procesales.

11. Se contempla también que, para el inicio de este procedimiento, debieron previamente actualizarse alguna o varias de las conductas que señala el artículo 29 de la citada Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas que a la letra dice:

Artículo 29 La o el titular de la entidad pública podrá rescindir la relación de trabajo a la o el trabajador, sin incurrir en responsabilidad.

Para ello, deberá substanciarse un procedimiento al que asistan la o el propio trabajador, la parte denunciante en caso de haberla y la parte sindical correspondiente para garantizar que exista igualdad de condiciones procesales. Lo anterior, siempre y cuando se produzca cualesquiera de las causales siguientes:

I. Que incurra la o el trabajador en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, discriminación, acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefas o jefes o compañeras y compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo;

II. Que cometa la o el trabajador contra algunos de sus compañeras o compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo;

III. Que ocasione la o el trabajador, intencionalmente, daños materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; o causar dichos daños por negligencia tal, que ella sea la causa del perjuicio;

IV. Que cometa la o el trabajador actos inmorales durante el desempeño de su trabajo, si con ello daña la imagen de la entidad pública;

V. Por revelar los asuntos secretos o reservados que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo;

VI. Por desobedecer la o el trabajador, sin justificación, las órdenes que recibe de sus superiores;

VII. Que, por su imprudencia o descuido inexcusables, comprometa la seguridad del establecimiento o de quienes ahí se encuentren; que se niegue a adoptar las medidas para prevenir accidentes o enfermedades o que realice sus labores o concurra a realizarlas en estado de embriaguez, o bajo la influencia de alguna droga, salvo que en este último caso presente previamente la prescripción médica correspondiente;

VIII. Que, dentro del término de treinta días naturales, falte a sus labores cuatro o más días, sin permiso de la o el titular de la entidad pública o sin causa justificada;

IX. Que de manera injustificada abandone sus actividades;

X. Que no presente los documentos necesarios para la prestación de sus servicios dentro del término de dos meses a que se refiere la fracción VIII del Artículo 23; y

XI. Que incurra la o el trabajador en conductas lascivas verbales o físicas contra otra u otro trabajador; y XII. Que incurra en una conducta análoga a las anteriores, igualmente grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

12. Por lo que hace a la acreditación de las causales que cita el artículo 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, es decir, lo que determinará si el despido fue o no justificado, y con ello la actualización vinculante de las prestaciones que la parte trabajadora haya reclamado, será la autoridad materialmente jurisdiccional, es decir, el Tribunal de Justicia Laboral Burocrática del Estado de Zacatecas, quien en su momento procesal oportuno, dirima el mejor derecho, esto es si asiste la razón al titular de la Dependencia, en este caso de la Presidencia Municipal de Sombrerete, Zacatecas, para rescindir la relación laboral o bien incurrió en un despido injustificado. No obstante, y como se dijo, es un derecho humano a la legalidad y seguridad jurídica, que todo procedimiento se inicie, tramite y concluya conforme a la literalidad de la ley.

13. En el presente caso, la autoridad involucrada, de manera inicial, propuso la conciliación con la parte quejosa, es decir, omite rendir informe sobre el fondo de la queja planteada, en atención al marco competencial de este Organismo, ya que al ofertar la conciliación se abre la etapa correspondiente, la que al no concretarse dio seguimiento a la investigación de los hechos<sup>16</sup>.

14. Al proseguir con la investigación y una vez que se contaron con los informes requeridos, se tiene por los dichos de los **CC. JOSÉ REFUGIO HERNÁNDEZ CAMPOS**, Director de Recursos Humanos e **ING. URBANO ULLOA DELGADO**, Secretario de Gobierno Municipal, ambos de Sombrerete, Zacatecas que, **Q1**, contó con el número [...], como empleada del municipio en cita. Inicialmente, fue contratada mediante contrato individual de trabajo por un periodo de 11 meses y 15 días, lo que ocurrió del 01 de octubre de 2013, al 15 de septiembre de 2014. Contratación que no se renovó, más se continuó desempeñando en el área de Comunicación Social, como auxiliar de dicho departamento. También, refieren estuvo comisionada como auxiliar en el Sistema Integral del Desarrollo Integral de la Familia, (DIF) y, finalmente, hasta fecha 31 de enero de 2019, estuvo adscrita al área de sindicatura.

15. Pese a que la autoridad no marcó copia del contrato inicial de trabajo, o de sus diferentes nombramientos, es inconcuso que la trabajadora se desempeñaba en algunas de las clasificaciones que contempla el artículo 4 de las Ley del Servicios Civil para el Estado de Zacatecas, es decir, de confianza, de base o bien trabajadora temporal. Como también es

<sup>16</sup> Cfr. Artículo 159, cuarto párrafo del Reglamento de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas.

innegable, pues se tiene por cierto con lo informado unánimemente por el Director de Recursos Humanos y, el Secretario de Gobierno municipales, que **Q1** laboró para el ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas 05 años y 04 meses.

16. Como se dijo, para que la rescisión de la relación laboral por parte del titular de la entidad pública o parte patronal, sea apegada a la legalidad y seguridad jurídicas, es indispensable que, previamente, se instaure un procedimiento administrativo que respete las garantías de audiencia y de defensa de la parte trabajadora y éste sea substanciado en condiciones de igualdad procesal. Para corroborar el cumplimiento de este imperativo legal, se requirió de informe al **LIC. EDWIN CARLOS FLORES HERNÁNDEZ**, Contralor Municipal de Sombrerete, Zacatecas, quien de manera categórica informó que, ante esa Contraloría Municipal, no se tramitó ningún Procedimiento Administrativo en contra de la **Q1**, lo que le imposibilita a aportar copia del mismo y poder así verificar que se haya verificado en condiciones de igualdad sustancial.

17. Ahora bien, tanto el **C. JOSÉ REFUGIO HERNÁNDEZ CAMPOS**, Director de Recursos Humanos, como el **ING. URBANO ULLOA DELGADO**, Secretario de Gobierno Municipal, manifestaron que no hubo rescisión de relación laboral, ya que fue la misma **Q1**, quien dejó de presentarse a su centro de trabajo. En este punto, y si bien la quejosa dijo que efectivamente ya no regresó a su otrora centro de trabajo, no denota que abandonó sus actividades, sino que el contexto en el que cita que no regresó fue aquel en el que, una vez dicho de manera verbal que estaba despedida, es decir, concretada la rescisión laboral, se encontraba en diálogo con el personal de recursos humanos del ayuntamiento, para conocer el monto de liquidación que se le ofrecía, mismo que al no considerarlo acorde a sus pretensiones, no aceptó. Motivo por el cual ya no regresó.

18. Tenemos por cierto que, la relación laboral de **Q1**, había sido concluida, al menos verbalmente, por la parte patronal, con el dicho de la propia quejosa, quien aseguró que una vez que regresó de incapacidad por maternidad y disfrutó de un periodo vacacional pendiente de disfrutar, el profesor **RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, le dijo que, por órdenes del Presidente Municipal, estaba despedida y que pasara al área de recursos humanos para conocer el convenio de liquidación laboral. Dicho que no encontró objeción, ya que, en fecha 10 de septiembre de 2019, se le requirió de informe al **C. PROFESOR RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, otrora Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, para que argumentara lo que a su derecho conviniera, no obstante, éste omitió dar repuesta al mismo. Omisión que actualiza la hipótesis normativa que contempla el segundo párrafo del artículo 45 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, que a la letra dice:

“[...]La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, así como el retraso injustificado en su presentación, además de la responsabilidad respectiva, tendrá el efecto de que, en relación con el trámite de la queja, se tenga por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario...” (Sic).

19. Por tal motivo, esta Comisión de Derechos Humanos, con fundamento en el artículo antes citado, y estando además a lo dispuesto por el numeral 141 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, se permite hacer constar en el presente cuerpo recomendatorio la omisión en que incurrió quien fuera director de recursos humanos del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, mismo que, literalmente señala:

Artículo 141.- De no rendirse el informe de autoridad, por parte del servidor público señalado como presuntamente responsable de violaciones a derechos humanos, el personal de la Comisión podrá remitir a la o el superior jerárquico de éste, un escrito en el que se haga constar dicha situación. Asimismo, la Comisión podrá formular denuncia ante las autoridades competentes u órganos internos de control, a fin de que, en términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se le finquen las responsabilidades administrativas a que haya lugar.

La falta de rendición de informe o de la documentación que lo apoye, así como el retraso injustificado del mismo, tendrán como efecto que se tengan por cierto los hechos materia de la queja, salvo prueba en contrario.

Si como resultado de la investigación se acredita la violación a los derechos humanos, la Comisión, de ser procedente, emitirá una Recomendación en la que se precisará la falta de rendición del informe a cargo de la autoridad.

20. No obstante, esta negativa ficta para rendir informe, en fecha 16 de marzo de 2021, personal de este Organismo se constituyó en las instalaciones del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, e invitó a comparecer al **PROFESOR RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, ahora en su encargo de Secretario Particular del Presidente Municipal de Sombrerete, Zacatecas y quien, en la fecha de los hechos, se desempeñó como Director de Recursos Humanos de ese municipio, quien no negó que, por órdenes del Presidente Municipal, despidió de manera verbal a la quejosa, más como se ha venido sosteniendo, nada dijo de que posterior al diálogo verbal, se haya formalizado el procedimiento que diera certeza jurídica a las partes, lo que da paso a la presente recomendación, ya que, la certidumbre que las personas gobernadas deben de tener, de que en todo procedimiento se cumplan con las formalidades esenciales, es la base del estado de derecho y del sistema democrático de un país.

21. De la declaración anterior, tenemos por cierto que la rescisión de la relación laboral de **Q1**, se concretó por instrucciones del alcalde, es decir, del **ARQ. MANUEL ALAN MURILLO MURILLO**, de quien, su Secretario Particular, dijo que la conclusión de la relación laboral carecía de dolo o mala fe; sin embargo, tampoco aseguró que en la misma se hayan seguido las secuelas del procedimiento que impone la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, ello a efecto de que se ajustara al parámetro de legalidad y seguridad jurídica que el acto ameritaba. Ausencia de legalidad que, al acreditarse plenamente, como se ha visto a lo largo del presente cuerpo recomendatorio trastocó el estado de derecho, es decir, al no acatar el ordenamiento jurídico de la materia, que impone límites a las atribuciones de cada autoridad, en este caso el límite consiste en la necesidad de un procedimiento previo a la rescisión de la relación de trabajo de una persona al servicio del Estado de Zacatecas o sus municipios. El que, al no existir, trastocó la legalidad jurídica que imponen los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y con ello, el principio básico para la vida pública, de que los funcionarios no actúan o no deben de actuar discrecionalmente, sino que sus actos se encuentran estrictamente enmarcados en un ordenamiento jurídico que los prevé. En el caso que nos ocupa, el marco jurídico es la Ley del Servicios Civil, y las limitaciones para la autoridad están contempladas, más la autoridad dejó de atenderlas, rompiendo así el control jurídico que debió imperar.

22. No pasa desapercibido que, según los informes de los **CC. JOSÉ REFUGIO HERNÁNDEZ CAMPOS**, Director de Recursos Humanos, e **ING. URBANO ULLOA DELGADO**, Secretario de Gobierno Municipal, manifestaron que no hubo rescisión de relación laboral ya que fue la quejosa misma quien dejó de acudir a su centro de trabajo. Información que falta a la verdad y pretende justificar la ausencia de legalidad y seguridad jurídica en el dicho de la propia quejosa, mismo que, se externó en el contexto de un despido verbal previo, y el inicio de la negociación para acordar la liquidación correspondiente.

23. Ahora bien, y explorando la hipótesis que pretende hacer valer la autoridad, en el sentido de que no fue la parte patronal quien rescindió la relación laboral, sino que fue la trabajadora quien dejó de acudir a desempeñar sus labores, aún en esta hipótesis, la autoridad estaba compelida a dar trámite al procedimiento administrativo que cita el artículo 29, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas a fin de que, en igualdad de condiciones procesales se acreditara la causal de rescisión que podría acreditar en su caso, el posible abandono injustificado de sus actividades<sup>17</sup>.

24. No obstante, se tiene por cierto que la relación laboral de **Q1**, había sido concluida unilateralmente, con el dicho de la **C. ELVA ADRIANA SEGOVIA CISNEROS**, auxiliar

<sup>17</sup> Cfr. Artículo 29, fracción IX, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

contable del Departamento de Recursos Humanos de Sombrerete, Zacatecas, quien dijo tener 20 años al servicio del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas y, en relación a los hechos, refirió desconocer si hubo una reunión con varios trabajadores, para notificarles que se prescindiría de sus servicios. No obstante, detalló el contexto que citó la quejosa, es decir, que recordaba que, al inicio de la actual administración municipal, hubo despidos de trabajadores del ayuntamiento, y con ello personas inconformes; que, en ese tiempo, ella estaba en el área de sindicatura, por lo que dijo no recordar si fue ella quien llamó por teléfono. Esto en relación a lo que la quejosa citó cuando señaló que se le permitió continuar trabajando, y que fue precisamente la **C. ELVA ADRIANA SEGOVIA CISNEROS**, quien se lo informó.

25. Continuó manifestando **Q1**, que con motivo de la inconformidad de las personas que fueron rescindidas se impidió temporalmente el ingreso a las instalaciones de la Presidencia Municipal, ocupación que duró dos o tres días. Recordó que la quejosa continuó trabajando y cita que fue hasta “su incapacidad por maternidad” y que, a fin de año, disfrutó de su periodo vacacional, versión una vez más coincidente con la de la persona quejosa.

26. Finalmente, aseguró que **Q1**, una vez que concluyó la incapacidad por maternidad y tramitó sus vacaciones, se presentó en el departamento de recursos humanos y se entrevistó con el Profesor **CASTRUITA**, quien entonces era el Director del área, plática de la que no da cuenta, al no haber estado presente, pero que al concluir la misma, el **PROFESOR RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, otrora Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, le dijo que le hiciera su finiquito, el que asegura calculó contemplando todas sus prestaciones, sin recordar el importe que determinó. Es decir, que pese a no haber estado en la plática entre la quejosa y el Director de Recursos Humanos, el hecho de que al haber concluido la misma, éste le haya indicado calcular la liquidación de aquella, acredita que en la misma se habló de rescisión de la relación laboral, tal y como la quejosa lo indicó, acreditando así de manera indubitable su dicho.

27. Concluyó la **C. ELVA ADRIANA SEGOVIA CISNEROS**, auxiliar contable del Departamento de Recursos Humanos de Sombrerete, Zacatecas manifestando que le informó a la trabajadora en trámite de liquidación el importe que se calculó como finiquito de la relación laboral y ésta dijo que lo iba a consultar y regresaba y que, ya no lo hizo. Lo que acredita que, efectivamente, hubo una rescisión verbal de la relación laboral y un desacuerdo en cuanto a las prestaciones de la quejosa, lo que motivó que ésta no regresara, es decir, que no volviera para recibir el importe que se le ofreció como finiquito, y no que no regresara a seguir cumplimiento con sus obligaciones laborales, como lo pretende decir la autoridad al sacar de contexto el dicho de la quejosa.

28. Consecuentemente, la excepción defensiva de la autoridad, en el sentido de que la trabajadora “ya no regreso” o “dejó de presentarse” ante el ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, configura una defensa y excepción inoperante, pues no es posible en el contexto histórico de los hechos, tener por cierto que la trabajadora tuvo una libre determinación de no realizar sus labores a la que siguió un estado de separación definitiva de sus labores derivado de la voluntad de la trabajadora. Sino que, por el contrario, se acreditó la existencia de un despido verbal, mismo que no se formalizó con el procedimiento administrativo que garantizara la igualdad de condiciones procesales.

29. Procedimiento al que tenía derecho la trabajadora, en aras de salvaguardar el principio de la legalidad y seguridad jurídica, que rige las actuaciones de todas las autoridades. Sin embargo, la autoridad señalada como responsable, omitió realizarlo, actualizándose con ello la violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica de **Q1**, ante la ausencia del procedimiento administrativo laboral que, el **PROFESOR RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, otrora Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, debió instaurar. Lo anterior, conforme a lo estipulado por los artículos 28, 29, 31 y 32 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

## VIII. CONCLUSIONES DEL CASO.

1. Esta Comisión reconoce que la dignidad en el empleo, debe permanecer durante todo el tiempo de existencia de la relación laboral, e incluso, debe trascender a los momentos en que se rescinda la misma. En este sentido, este Organismo reitera que, todas las autoridades, tienen el deber de enmarcar todo el proceso que acompaña a la rescisión de una relación laboral, al principio de legalidad y seguridad jurídica, de forma que, se respete la dignidad de la persona en su calidad de trabajadora.

2. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas reitera que, el Estado mexicano, por conducto de las instituciones, tiene la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar violaciones a derechos humanos. En el presente caso, se tiene por acreditada la violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, mismo que fue violentado en agravio de **Q1**, quien, consecuentemente, tiene derecho a que se le restituya en el ejercicio de sus derechos y se le repare el daño causado.

3. Esta Comisión concluye que, el **PROFESOR RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, otrora Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas y posteriormente Secretario Particular del Presidente Municipal, no realizó el procedimiento legalmente establecido por la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, para rescindir la relación laboral que **Q1** tenía con el Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, violentando así, con sus actuaciones, la esfera jurídica de la trabajadora. Por tal motivo, se resalta la importancia de generar una conciencia sobre la obligación que tienen todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias y en el ejercicio de sus funciones, de respetar los derechos humanos, para que así se garantice un verdadero Estado de Derecho y que la población pueda tener la certeza de que su esfera de derechos se encuentra protegido de cualquier acto de autoridad tal y como esté previsto en el ordenamiento legal vigente.

## IX. REPARACIONES

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 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 estatal, la resolución formulada al respecto debe incluir las medidas necesarias para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos.

2. Así, en un respeto irrestricto del Estado de Derecho, las personas gozarán de la garantía de que en caso de ser objeto de violación a sus derechos humanos, podrán reclamar que el o los responsables de dicha vulneración sean sancionados, pues el Estado tiene la posición de garante de sus derechos y, por lo tanto, según lo ha dispuesto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Las víctimas de violación a los derechos humanos a sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido. Lo cual debe concretarse a través de medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior deriva tanto del régimen previsto constitucionalmente como de los internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.

3. El deber de reparación por violaciones a los derechos humanos, a nivel internacional lo encontramos dispuesto tanto en el sistema universal, como regional de protección a los derechos humanos. En el ámbito universal, 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 artículos 1, último párrafo, 7, fracción 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 victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo 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 el ayuntamiento de Sombrerete, 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 establece que: *“cuando decida que hubo violación a un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, si ello fuera procedente, que se reparen las Consecuencias de la medida o situación que se ha configurado la violación a estos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada”*.

5. Por su parte, La CrIDH, ha establecido que *“Las reparaciones, como el término lo indica, 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”*.

6. Este doble alcance de la norma reparatoria, ha incidido cada vez con mayor frecuencia en el desarrollo de la jurisprudencia de la CrIDH, dando lugar a una arquitectura reparatoria que tendrá como objetivo, no sólo borrar las huellas que en la víctima produjo el actuar del Estado, sino también evitar que ese tipo de hechos se repitan.

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 o municipal, la resolución formulada al respecto debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución 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 ha de concederse, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o de violaciones graves del derecho internacional humanitario, tales como los siguientes:

- a) El daño físico o mental;
- b) La pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales;
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante;
- d) Los perjuicios morales y,
- e) Los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.<sup>18</sup>

2. En el caso motivo de este documento recomendatorio, toda vez que hubo un daño patrimonial, es procedente el pago de una indemnización, por los daños económicos que se le causaron la quejosa y a su familia, quien dejó de percibir el sustento que le permitía el nivel de vida al que estaba acostumbrada hace más de cinco años. En razón a lo anterior, la **Q1**

<sup>18</sup> Ídem, párr. 20.

deberá ser inscrita en el Registro Estatal de Víctimas, para que se realice su debida indemnización, en los términos que la Ley prevé.

#### **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 requieran<sup>19</sup>.

2. En atención a que, en el caso en concreto, se advierte que la quejosa no sufrió un daño físico o psicológico, producto de los hechos de la indebida actuación de los servidores públicos involucrados, no se considera necesario decretar atención psicológica o médica especializada para enfrentar consecuencias psíquicas o físicas o secuelas, en su caso.

#### **C) De las medidas de satisfacción.**

1. Respecto a este concepto, de conformidad con lo establecido por los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, ésta debe incluir, cuando sea el caso, la totalidad o parte de las medidas siguientes: a) medidas eficaces para conseguir que no se continúe con las violaciones; b) la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad; c) una declaración oficial o decisión oficial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima; d) una disculpa pública; y e) la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.

2. En el caso concreto, la aceptación de la presente deberá traer consigo aparejado el inicio del procedimiento administrativo de responsabilidad en contra del **PROFESOR RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, otrora Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, y posteriormente, Secretario Particular del Presidente Municipal.

#### **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, toda vez que los Derechos Humanos son universales, contribuyen a prevenir o evitar la repetición de actos de su misma naturaleza.

2. A fin de prevenir la violación de los derechos sufridos por la **Q1**, este Organismo estima procedente que, la capacitación a los servidores públicos debe continuar implementándose, y debe materializarse en programas y cursos permanentes de profesionalización en temas de derechos humanos, particularmente aquellos relativos a la legalidad y seguridad jurídica, en relación con el derecho al trabajo, para efectos de garantizar la no repetición de actos infractores a derechos humanos como los acontecidos en los hechos materia de la presente Recomendación, debiéndose hacer énfasis en la responsabilidad institucional y las órdenes y mandatos dados por los jefes de área, y el propio Presidente Municipal.

### **X. RECOMENDACIONES.**

Por lo anterior y con fundamento en los numerales 1 y 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 2, 3, 4, 8, 17, 37, 51, 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**, en su calidad de víctima directa de violaciones a derechos humanos, para garantizar que ésta tenga un acceso

---

<sup>19</sup>Ibid., Numeral 21.

oportuno y efectivo a las medidas de ayuda, asistencia, atención médica y psicológica, así como su acceso a la justicia y reparación integral, previstas en la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Zacateca. A fin de que, en un plazo máximo de un año, se le indemnice integralmente, tomando en cuenta lo señalado en el apartado anterior de esta Recomendación, enviando a esta Comisión las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Dentro de un plazo máximo de un mes, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se inicie el procedimiento administrativo de responsabilidad, en contra del **C. PROFESOR RAÚL CASTRUITA HERNÁNDEZ**, por la violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica en el procedimiento laboral a que se ha hecho referencia. Así como, por la omisión de rendir informe a este Organismo.

**TERCERA.** En un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la aceptación de la presente, se acredite que, el Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, ha implementado acciones para garantizar que, el personal administrativo y operativo de éste, coadyuve con las investigaciones realizadas por este Organismo, rindiendo, de manera oportuna y veraz, los informes que les sean solicitando, y proporcionando, además, la información que se les requiera, a fin de esclarecer la verdad de los hechos; ya que, la falta de rendición de informes o de veracidad en los mismos, puede hacerles incurrir en responsabilidad penal y administrativa.

**CUARTA.** En un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la aceptación de esta Recomendación, se giren instrucciones a efecto de que se capacite a los mandos medios y superiores del Ayuntamiento de Sombrerete, Zacatecas, respecto de los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica en relación con el derecho al trabajo.

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 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 los 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**