



**PROPUESTA DE CONCILIACIÓN
No. 1VPC-0004/2023**

San Luis Potosí, S.L.P., 11 de abril de 2023. *FL281*

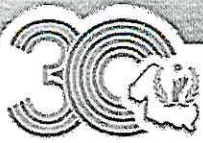
**LIC. JORGE DANIEL HERNÁNDEZ DELGADILLO
SECRETARIO GENERAL DEL
H. AYUNTAMIENTO DE SAN LUIS POTOSÍ
PRESENTE.**



1. La Comisión Estatal de Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 1º párrafos primero, segundo y tercero y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y en los artículos 3, 4, 7 fracción I, 26 fracción VIII, 115, 137 y 140 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente de queja 1VQU-0454/2021, en el caso de V1.

2. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 fracción I, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, 1, 2, 3 fracciones IX y X, 7, 16, 17, 18, 20 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y 3 fracciones XVII, XXXV y XXXVII de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí, y con el propósito de proteger los nombres y datos de las personas involucradas en la presente Propuesta de Conciliación, se omitirá su publicidad. Esta información solamente se hará de su conocimiento a través de un listado adjunto que señala el significado de las claves utilizadas, con el compromiso de que dicte las medidas de protección correspondientes, y visto los siguientes:





I. HECHOS

3. El 01 de diciembre de 2021 esta Comisión Estatal de Derechos Humanos recibió queja, en la que V1 manifestó que desde el 16 de enero de 2013 laboraba en el H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, con cargo de asistente administrativo, con funciones de asesora jurídica, es el caso que a partir de la administración 2021-2024, ha recibido hostigamiento laboral por parte de AR1, Subdirector Jurídico y AR2, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos, toda vez que del 04 de octubre al 30 de noviembre de 2021, no le dieron carga de trabajo y la mantenían congelada sin realizar ninguna de las actividad que venía desempeñando, la excluían de reuniones de trabajo, posteriormente llegó una nueva asesora jurídica, con la que compartiría oficina, sin embargo la ubicaron en otra oficina frente a ella, a quien tenían aislada, dejándola en las mismas condiciones, sin tener contacto con el demás personal.

4. El 30 de noviembre de 2021, recibió llamada de AR1, Subdirector Jurídico, quien informó que por instrucciones de AR2, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos, se presentara en la Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, con la finalidad de que se le notificara su terminación laboral.

5. V1, señaló que AR3, Coordinadora de Ejecución Fiscal, manipulaba a los jefes para que la trataran mal, haciendo todo lo posible para que vieran que era una compañera de trabajo conflictiva, intolerante y déspota.

II. EVIDENCIAS

6. Acta Circunstanciada DQQU-0602/21 de fecha 01 de diciembre de 2021, en la que se hace constar la comparecencia de V1, en la que manifiesta su inconformidad por presuntas violaciones a derechos humanos, atribuidos AR1,



Subdirector Jurídico, **AR2**, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos y **AR3**, Coordinadora de Ejecución Fiscal, todos pertenecientes al H. Ayuntamiento de San Luis Potosí (fojas 1-4).

7. Oficio DQSI-0563/21, de fecha 2 de diciembre de 2021, dirigido al Secretario General del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, y con sello de recibido el 10 de diciembre del mismo año, en el que se solicitó un informe pormenorizado de los hechos manifestados por la quejosa (fojas 12 y 13).

8. Oficio S/N, signado por el Director de Asuntos Jurídicos del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, de 24 de diciembre de 2021, en el que rindió el informe solicitado en el oficio DQSI-0563/21, además anexó los siguientes documentos: (fojas 17-76).

8.1. Oficio DAJ/551/2021, de 14 de diciembre de 2021, signado por el entonces Director de Asuntos Jurídicos del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, en el que le solicitó al Tesorero del mismo municipio que envíe un informe respecto de los hechos que se señalan en la queja de **V1**, así como la intervención que tuvo personal de esa Dirección.

8.2. Oficio TM/266/2021, de 23 de diciembre de 2021, signado por el Tesorero Municipal del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, en el que anexa por duplicado actas de entrevista levantadas por parte del Asesor Jurídico de esa Tesorería Municipal, al personal adscrito al área de Ejecución Fiscal y Dirección de Ingresos, en relación al informe que le fue solicitado, por parte del Director de Asuntos Jurídicos del mismo H. Ayuntamiento.

8.2.1 Acta de entrevista realizada a **P1**, quien refirió que el tiempo que conoció a **V1**, siempre se comportó hacia el personal con un carácter muy voluble, en cuestión laboral el trabajo siempre fue otorgado por quien se desempeñaba como Ejecutora-Notificadora. En su caso llegó a apártalo de sus funciones como Ejecutor para traerlo de chofer personal en horario laboral para asuntos personales. La forma de dirigirse hacia el personal era en tono como de burla y de

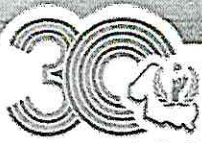


superioridad menospreciando lo que hacían. Que en alguna ocasión el antiguo Director de Ingreso les pidió de problemas de personalidad, todo esto en el periodo que estuvo laborando V1, en esa área, haciendo que el trabajo fuera abrumador o estresante.

8.2.2 Acta de entrevista realizada a P2, quien refirió que el periodo que estuvo trabajando V1, en esa oficina, su comportamiento era prácticamente nulo, ya que el contacto que tenían para las actividades laborales era con AR3, Coordinadora de Ejecución Fiscal, en cuanto al hostigamiento que manifiesta V1, por parte de los Directivos de la Dirección de Ingresos nunca se llevaron a cabo, incluso el anterior Director les refirió en alguna reunión que le tuvieran paciencia y tolerancia, ya que tenía problemas de personalidad; cuando trabajaba junto al compañero P1, V1 le hablaba para que se abocaran a realizar actividades personales de ella, dejando de hacer lo que estaban realizando ya fuera en oficina o en campo, por último señaló que directivos les pedían a todo el personal que le tuvieran paciencia por que padecía de una enfermedad.

8.2.3 Acta de entrevista realizada a P3, quien refirió que V1 le pidió que la trasladara algunos lugares para tratar asuntos personales el cual no eran relacionado con el trabajo que desempeñaba, afectando su desempeño laboral, incluso al solicitar sus vacaciones, le fueron negadas por V1; en cuanto al hostigamiento que refiere V1, ni los trabajadores ni directivos realizaron actos de hostigamiento, ni discriminación laboral, siendo el caso contrario, toda vez que V1 tenía hacia con los trabajadores comportamiento no muy sanos como malos tratos y hostigamiento, tan es así que en una ocasión le solicitó que desocupara la oficina que ocupaba junto con P1, mandando a P3 a una oficina más reducida e incómoda para las labores que desempeñan. En alguna ocasión tuvieron una reunión con el Ex Director de Ingresos, quien manifestó a todo el personal del área que V1 tenía problemas mentales y de conducta, que le tuvieran paciencia.





8.2.4. Acta de entrevista realizada a P4, quien refirió que V1 le quitó la oficina que compartía por muchos años junto con el compañero P2, manifestándole que quería tener a la fuerza y por su deseo atender o despachar en esa área para realizar sus cantidades personales y que los demás compañeros no se enteraran de lo que hacía ella, ya que se quedaba hasta altas horas fuera de lo laboral, al parecer daba clases, así mismo el comportamiento de ella hacía con ellos era muy fea y voluble en su carácter y les daba órdenes a realizar actividades que no les correspondía, como ordenar el archivo de los expedientes que se tramitan en esa oficina, cuando sus actividades era andar en campo realizando las notificaciones correspondientes a los usuarios morosos, siempre lo amenazaba e intimidaba diciéndole que cuando llegara a ser jefa lo iba a correr, siempre fue muy cerrada con el personal en perder toda la comunicación con los que integraban esa oficina.

8.2.5. Acta de entrevista realizada a P5, quien refirió que V1 no tenía ninguna comunicación con los trabajadores ni acercamiento era muy aislada, en el sentido que en cuestiones de trabajo siempre estaba de mal humor o estaba ocupada en sus actividades personales, que V1 no estaba actualizada en la cuestión laboral, solo estaba en sus actividades personales. Así mismo era una persona no muy atenta, era grosera, no le podían dar los buenos días por que contestaba de mala forma, no sabía hacer equipo; se le otorgó una licencia para participar a un cargo público por tal motivo ella desatendía sus responsabilidades, siendo sancionada, enviándola a otro cubículo comisionándole otras actividades.

8.2.6. Acta Circunstanciada de 22 de diciembre de 2021, en la que se hace constar lo expresado por P6, quien refirió que durante la estancia de V1 en la fuente de trabajo les decía a los que integraban el área de Ejecución Fiscal que eran unos pendejos que ella era la única capaz, lo que percibe en contra de V1 es comportamiento de personalidad, ya que de repente era muy voluble y de todo se irritaba por el que no se podía tratar algún tema relacionado con el trabajo; haciendo la aclaración que a V1, le reconocía sus deseos de superación en el ámbito profesional.



8.2.7. Acta Circunstanciada de 22 de diciembre de 2021, en la que se hace constar la entrevista realizada a AR3, Coordinadora de Ejecución Fiscal, quien refirió que V1 se dirigía hacia ella de una manera muy altanera o grosera, ya que cuando no se encontraba a la persona que se le iba a diligenciar le causaba molestias, en algún momento V1 fungió como Encargada del Departamento de Ejecución, tiempo en que se dirigía a los compañeros de manera grosera, altanera, prepotente y soberbia, debido a que AR3, Coordinadora de Ejecución Fiscal y otros compañeros ejecutores, realizaban todo el trabajo que le correspondía a V1, éstos se atrasaban en su trabajo, por lo que al ser cuestionados por el motivo, respondieron que V1 los tenían ocupados como choferes particulares, realizando cosas personales de ella y les daba la instrucción de esperar al grado de pasar hasta tres horas, su conducta en ocasiones era algo extraña, su carácter muy voluble y sus cambios de humor eran extremos.

8.2.8. Acta Circunstanciada de 22 de diciembre de 2021, en la que se hace constar la entrevista realizada a AR2, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos, quien refirió ser falso el hecho que no se le asignaba trabajo, ya que estaba encargada de resolver unos recursos de revocación, entre otras actividades que se le asignaron por la subdirección jurídica; se detectaron algunas irregularidades en el trámite de unos créditos fiscales que elaboró V1, y en la que existe una presunta afectación al erario público, de la que ya está conociendo la Contraloría Interna Municipal.

8.2.9. Acta Circunstanciada de 22 de diciembre de 2021, en la que se hace constar la entrevista realizada a AR1, subdirector jurídico, quien refirió ser falso el hecho de que estuviera congelada, toda vez que las actividades que le asignaron era dar trámite a siete expedientes relativos a recursos de revocación, se le asignó un informe pormenorizado del estado de todos los expedientes que se encontraban en trámite y bajo su resguardo, lo cual no realizó, dejando el archivo del departamento jurídico en el abandono y desatención de los asuntos a su





cargo, el cual se está revisando actualmente al presumirse irregularidades en el trámite de los mismos y de lo cual en caso de existir estas se le dará vista a la Contraloría Interna Municipal a fin de deslindar su posible responsabilidad. El 30 de noviembre de 2021, se ordenó la baja de V1 debido a un procedimiento jurídico administrativo en el que se encontraron muchas irregularidades que está ocasionando un probable daño al erario público municipal.

9. Acta Circunstanciada 1VAC-0256/2022, de 01 de marzo de 2022, en la que se hace constar la comparecencia de V1, a quien se le da a conocer el estado que guarda el expediente de queja., haciendo de su conocimiento el contenido del informe rendido por la autoridad, así como se le pone a la vista las actas circunstanciadas en las que se hace constar las entrevistas realizadas a diversos trabajadores, señalando su desacuerdo, al indicar que las declaraciones que hacen las personas van encaminadas a una misma redacción, considerando que fueron manipuladas para declarar lo que ahí dicen y señalar que es una persona que se encuentra mal de sus facultades, por último indicó que cuenta con grabaciones de unas compañeras, por lo que lo presentará a la brevedad y solicitó copia certificada de todas y cada una de las constancias. (foja 81,82)

10. Acta circunstanciada 1VAC-0326/2022, de 08 de marzo de 2022, en la que se hace constar la entrevista telefónica con V1, a quien se le indicó que, derivado la petición que realizó con la finalidad de que se le expidieran copias certificadas de todas y cada una de las constancias que integran la queja, se giró oficio a la Unidad de Transparencia y Datos Personales, a efecto de que determine lo conducente, por contener datos sensibles de terceras personas, por lo que el tiempo para otorgarle lo peticionado, dependía de la fecha en que sesionaran los integrantes del Comité de Transparencia. (foja 87)

11. Acta circunstanciada 1VAC-0455/2022, de 24 de marzo de 2019, en la que se hace constar la comparecencia de V1, a quien se le proporcionan las copias certificadas solicitadas. (foja 89)





12. Acta Circunstanciada 1VAC-0556/2022, de 05 de abril de 2022, en la que se hace constar la llamada realizada a V1, en la que se fijan las 11:00 horas del 08 de abril de 2022, a efecto de que presente las manifestaciones en relación al informe que rindió la autoridad, así como la evidencia en audio con la que cuente. (foja 91)

13. Acuerdo de inasistencia, de 08 de abril de 2022. (foja 92)

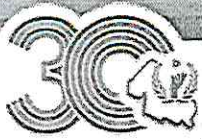
14. Acta Circunstanciada 1VAC-0589/2022, de 08 de abril de 2022, en la que se hace constar la atención vía telefónica a V1, a quien se le informa que sus manifestaciones podrá presentarlas en horario de lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas, sin embargo, expresa su deseo de hacerlo de manera personal, acordando en ese momento que acudiría el 22 de abril de 2022 a las 11:00 horas. (foja 93)

15. Acuerdo de inasistencia, de 22 de abril de 2022. (foja 94)

16. Escrito signado por V1, recibido en este Organismo el 03 de agosto de 2022, en el que refiere que la autoridad señalada como responsable utilizó su posición de poder para perjudicar la situación de la quejosa, aportando como prueba le testimonio de personal bajo su subordinación laboral, donde existe una relación de asimetría para que los servidores públicos rindan el testimonio basándose en una construcción distorsionada de los hechos, influenciados por el entorno de trabajo y presionados de fragmentarse la seguridad y estabilidad laboral que tienen. (foja 97-104)

16.1. Analizando el testimonio rendido por cada uno de los seis servidores públicos en su carácter de notificadores y/o ejecutores, resultan imprecisos e inexactos al omitir constancias de tiempo, modo y lugar relacionado con sus dichos relativos a los hechos.

16.2. Por otra parte, las autoridades contravinieron lo dispuesto en los artículos 3° fracciones XVIII; 4° fracción X.XI y XV; 7° fracción VII y 8° fracción I y XIII de la



Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, en lo conducente al deber de proteger y garantizar el derechos de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar; ejercieron el tipo de violencia institucional y laboral en los meses del 04 de octubre al 30 de noviembre de 2021 y psicológica al rendir el informe dentro de la presente queja, al sobrevivir una serie de acusaciones e injerencias que atentan contra la integridad personal, emocional y dignidad de V1.

16.3. Anexó escrito de 12 de marzo de 2022, signado por P7, en el que realiza recomendación a V1, a quien conoce desde hace más de 5 años.

17. Acta Circunstanciada 1VAC-1950/22, de 4 de noviembre de 2022, en la que se hace constar la comparecencia de V1, quien refirió que presentara el acuerdo emitido por el Órgano de Control Municipal del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, por el cual se da respuesta al escrito de petición que presentó el 13 de abril de 2022, en el que solicitó se informara si existe o no constancias de algún inicio de investigación por presuntas responsabilidades administrativas como servidora pública durante el tiempo que laboró de manera ininterrumpida a partir del 16 de enero de 2013 hasta el 30 de noviembre de 2021. (foja 105)

18. Escrito de 8 de noviembre de 2022, signado por V1, en el que aportó la respuesta constancias documentales: (fojas 106-114)

18.1 Escrito de 19 de septiembre de 2022, signado por V1, en el que informa al Titular de la Unidad Investigadora de la Contraloría Interna del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, que atendiendo el oficio CIM-UI-2925/2022, de 29 de agosto de 2022, V1 no deberá presentar la declaración de conclusión, puesto que fue cesada injustificada del puesto y/o cargo que desempeñaba dentro del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí.

18.2 Escrito de 13 de abril de 2022, signado por V1, en el que solicita al Titular de la Contraloría Interna Municipal del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, que informe si la autoridad investigadora adscrita a esa área administrativa de control





inició una investigación por la presunta responsabilidad de faltas administrativas contra su persona con motivo de las actividades que realizó a partir a del 16 de enero de 2013.

18.3 Lista de acuerdos publicada en los estrados de las oficinas que integran la Contraloría Interna Municipal, siendo las 09:00 horas del 02 de junio de 2022, en la que refiere: "...que no es procedente proporcionar información sobre si existe alguna investigación de presunta responsabilidad administrativa, iniciada en su contra, pues en las investigaciones iniciadas por esa autoridad investigadora debe existir el sigilo y la secrecía, por lo que no se puede proporcionar ninguna información de la existencia de algún procedimiento administrativo, que de existir alguna presunta responsabilidad se le notificará en el momento procesal oportuno, haciéndolo de su conocimiento a fin de que comparezca a hacer valer su derecho, por lo tanto no es permisible proporcionarle la información que solicita..."

19. Acta Circunstanciada 1VAC-0082/2023, de 13 de enero de 2023, en la que se hace constar la comparecencia de V1, quien expresa su consentimiento para la elaboración de la Propuesta de Conciliación por las presuntas violaciones a derechos humanos de las cuales es víctima.

20. Escrito de 18 de enero de 2023, signado por V1, en la que señaló que cada uno de los servidores públicos contra los que se interpuso la queja, así como aquellos que manifestaron su dicho, declaración y/o testimonio en la rendición del informe, reconozcan que violaron sus Derechos Humanos, al haberse inferido acusaciones, injerencias arbitrarias y abusivas que atentan contra sus derechos a la integridad física, psíquica y moral; a la protección de la honra y de la dignidad y reputación. Con base en los hechos circunstanciados que obran en el expediente, se obligue a la garantía de no-repetición del acto violatorio, en consecuencia, hágase efectiva la reparación del daño moral causado, fijándose la indemnización correspondiente a favor de la víctima-quejosa.





III. CONSIDERACIONES.

21. Antes de entrar al estudio de las violaciones a Derechos Humanos, resulta pertinente enfatizar que esta Comisión Estatal de Derechos Humanos no se pronuncia respecto del procedimiento laboral 1 que se tramita en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje de San Luis Potosí, al encontrarse ante una autoridad jurisdiccional, sino que le compete indagar sobre las posibles violaciones a derechos humanos, analizar el desempeño de los servidores públicos en relación a la queja sobre vulneración a los mismos, se repare el daño causado, se generen condiciones para la no repetición de hechos violatorios, y en su caso, se sancione a los responsables de las violaciones cometidas.

22. En tal sentido, del análisis lógico jurídico realizado al conjunto de evidencias que se integraron al expediente de queja 1VQU-0454/2021, se observó que se vulneró en agravio de V1, **el derecho humano de las mujeres a un mundo libre de violencia por actos de violencia y acoso laboral, e impedir el ejercicio del derecho al trato digno y socialmente útil.**

23. Los hechos indican, que desde el 16 de enero de 2013 V1 se desempeñaba como Asistente Administrativo con funciones de Asesor Jurídico en el H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, siendo el caso que a partir del inicio de la administración 2021-2024, AR1, subdirector jurídico y AR2, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos, desde el 04 de octubre al 30 de noviembre de 2021, no le dieron carga de trabajo y la mantuvieron si realizar actividad laboral, además de excluirla de reuniones de trabajo en la Dirección de Ingresos, donde como asesora jurídica tenía que estar presente.

24. Cabe señalar que mantenían a V1 en una oficina aislada de los demás compañeros de trabajo y cuando llegó una nueva Asesora Jurídica, con la cual se supone que tendría que compartir oficina, la colocaron en una oficina frente a la de V1, dejándola en las mismas condiciones, sin contacto con el demás personal.





25. El 30 de noviembre de 2021, recibió una llamada de **AR1**, Subdirector Jurídico, quien le informó que por instrucciones de **AR2**, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos se presentara en la Dirección de Recursos Humanos, con la finalidad de que le notificaran la terminación de la relación laboral.

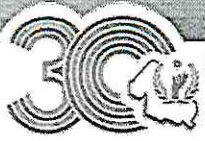
26. En lo concerniente a **AR3**, Coordinadora de Ejecución Fiscal, señaló que manipulaba a los jefes para que la trataran mal, haciendo todo lo posible para que vieran que era una compañera de trabajo conflictiva, intolerante y déspota.

27. En el oficio DAJ/551/2021, de 24 de diciembre de 2021, la autoridad anexó Actas Circunstanciadas por duplicado levantadas a P1, P2, P3, P4, P5, P6, AR1, AR2 y AR3 personal adscrito al área de Ejecución Fiscal y Dirección en la misma fecha 22 de diciembre de 2021, en el que refirieron que **V1** se comportaba hacia el personal con un carácter muy voluble, en ocasiones nulo, en alguna ocasión tuvieron una reunión con P7, Ex Director de Ingresos, quien manifestó a todo el personal del área que **V1** tenía problemas mentales, de personalidad y de conducta, que le tuvieran paciencia, y tolerancia por que padecía de una enfermedad. Del mismo modo señalaron que **V1** les hablaba para que se abocaran a realizar actividades personales de ella, dejando de hacer lo que estaban realizando ya fuera en oficina o en campo.

28. Al respecto, **V1** presentó un escrito suscrito por P7, en el que, si bien no señala ser ex Director de Ingresos, si refiere que recomienda a **V1**, como una persona responsable. Lo que contraviene lo asentados en actas levantadas a P1, P2, P3, P4, P5 y P6, al referir que el ex Director, fue quien señaló que **V1** padecía de problemas mentales y de personalidad, siendo el caso específico que P3 es el único que señala al Ex Director por el nombre de P7.

29. En las actas circunstanciadas también se encuentran las entrevistas realizadas a **AR1**, subdirector jurídico, **AR2**, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos y **AR3**, Coordinadora de Ejecución Fiscal, refiriendo los dos primeros que se le asignaba trabajo, ya que estaba encargada de resolver unos





recursos de revocación, entre otras actividades que se le asignaron por la subdirección jurídica; se detectaron algunas irregularidades en el trámite de unos créditos fiscales que elaboró V1, y en la que existe una presunta afectación al erario público, de la que ya está conociendo la Contraloría Interna Municipal, por su parte AR3, Coordinadora de Ejecución Fiscal, señaló que V1 se dirigía hacia ella de una manera muy altanera o grosera, y cuando V1 fungió como Encargada del Departamento de Ejecución, su conducta en ocasiones era algo extraña, su carácter muy voluble y sus cambios de humor eran extremos.

30. Lo cual, no acreditaron con documentales o evidencias que así lo determinaran, tampoco demostraron que en efecto le habían asignado funciones de trabajo.

31. En este aspecto sirve de sustento el criterio sostenido en Tesis Aislada de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con número Tesis: I.4o.A.189 A (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, agosto de 2020, Tomo VI, con el rubro ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene



asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.

32. Conforme al párrafo tercero del artículo 1° Constitucional, *"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."*

33. Las cuatro obligaciones reconocidas en el artículo citado, también se establecen en los distintos tratados y convenciones de derechos humanos suscritos por el Estado mexicano. Por ello, su cumplimiento obligatorio no deriva sólo del mandato constitucional, sino también de los compromisos internacionales adquiridos mediante la suscripción y/o ratificación de dichos tratados. El contenido de las obligaciones y las acciones que el Estado debe realizar para cumplirlas ha sido materia de diversos pronunciamientos por parte de los Organismos Internacionales de Protección de los Derechos Humanos, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos y aquellos que conforman del sistema universal de las Naciones Unidas.





34. Cuando el Estado incumple con esas obligaciones, faltando a la misión que le fue encomendada, en agravio de quienes integran su sociedad, es inevitable que se genere una responsabilidad de las instituciones que lo conforman, independientemente de aquella que corresponda de manera específica a las personas servidoras públicas, a quienes les concierne de manera inmediata el despliegue de labores concretas para hacer valer esos derechos.

35. Al respecto la Ley de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, en su artículo 4 fracción X, establece que se entiende por Violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia, sus oportunidades de ascenso, la posibilidad de mejorar su sueldo, de obtener igual salario por igual trabajo o las condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, la exclusión de género en ciertos cargos por la edad, la solicitud o requerimiento de presentar certificado médico de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo o para el ejercicio o disfrute de cualquier otro derecho laboral, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

36. En este sentido es preciso reiterar que todas las mujeres tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación, esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible. Al respecto la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 5 fracción VIII, refiere que los derechos de las mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.





37. El derecho al trato digno está reconocido en los artículos 1° y 25 constitucionales, y en el ámbito internacional en los artículos 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 11.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y V, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que disponen que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación, al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes.

VI. PROPUESTA DE CONCILIACIÓN

PRIMERA. Gire instrucciones a quien corresponda a efecto de que se repare de manera integral el daño causado a V1, conforme a los términos de la Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí y se envíen a esta Comisión Estatal de Derechos Humanos las constancias con que se acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Colabore con la vista que este Organismo realice al Órgano Interno de Control del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí a efecto de que inicie la investigación Administrativa por los hechos señalados en la presente propuesta, en la que se investigue a todos aquellos servidores públicos que pudieran resultar involucrados, y se envíen a esta Comisión Estatal de Derechos Humanos las constancias con que se acredite su cumplimiento.

TERCERA. Como garantía de no repetición instruya a quien corresponda para que se realice un programa de capacitación dirigido a todo el personal de la Dirección de Ingresos sobre los derechos de las mujeres a un mundo libre de violencia laboral, derecho a un trabajo digno y prevención del acoso laboral, y se envíen a esta Comisión Estatal de Derechos Humanos las constancias con que se acredite su cumplimiento.



38. Le comunico que el artículo 102 del Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, otorga a la autoridad a la que se envía la Propuesta de Conciliación un plazo de **10 diez días hábiles** para responder por escrito la aceptación de la Propuesta a partir del día siguiente de su notificación, y de un máximo de **60 sesenta días siguientes a la aceptación** para enviar las pruebas para su cumplimiento, estos últimos se contarán a partir de la aceptación de la misma; en caso de no contestarse la Propuesta en ningún sentido, se entenderá como no aceptada y se procederá a elaborar la Recomendación correspondiente.





LISTADO DE CLAVES

NOMBRE	CALIDAD	CLAVE
Nancy Esmeralda Hernández Cervantes	Víctima	V1
Carlos Gabriel Contreras Flores	Persona	P1
Alejandro Vergara Valeriano	Persona	P2
José Salvador Cobos Tiscareño	Persona	P3
José Zarur Curí	Persona	P4
Sergio Olivares Sáenz	Persona	P5
Carlos González de Alba	Persona	P6
Lic. Ignacio Ramírez Díez Gutiérrez	Persona	P7

AUTORIDADES RESPONSABLES H. AYUNTAMIENTO DE SAN LUIS POTOSÍ

NOMBRE	CALIDAD	CLAVE
Jesús Ricardo Esquivel Hernández	Autoridad Responsable, Subdirector Jurídico	AR1
Luis Manuel Martínez Camacho	Autoridad Responsable, Encargado de Despacho de la Dirección de Ingresos	AR2
Mónica Graciela Morales Manzano	Autoridad Responsable, Coordinadora de Ejecución Fiscal	AR3

EXPEDIENTES

NÚMERO	LUGAR	CLAVE
722/2018/M6	TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	EXPEDIENTE LABORAL 1