



RECOMENDACIÓN 01/2019
EXPEDIENTE: DH/099/2018

C. IGNACIO FLORES MEDINA
PRESIDENTE MUNICIPAL DEL H. XXXI AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DE LA YESCA, NAYARIT.
P R E S E N T E.

LA COMISIÓN DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA EL ESTADO DE NAYARIT, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; en relación con los artículos 1º, 2º fracción XVIII, 15, 18 fracciones I, II y IV, 25 fracción VIII, 102, 103, 104, 105, 110 y demás relativos aplicables de la Ley Orgánica que la rige, ha examinado los elementos contenidos en el expediente número DH/099/2018, relacionados con la denuncia interpuesta por el Maestro **SP1**, Delegado en Nayarit de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, por presuntas violaciones a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **V1**, consistentes en **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, atribuidos al C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit; asimismo, por **EJERCICIO INDEBIDO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, atribuidos al Jefe de Recursos Humanos del mismo Ayuntamiento.

Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6º, Apartado A, fracción II, y 16, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7º, fracción XII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; 67 de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, y 10, 78 y 155 de su Reglamento Interior, en relación con los artículos 68, fracción VI, y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 22, 23 numeral 13, 82, y 89, fracción VI, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nayarit. Esta información solamente se pondrá en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado anexo que describe el significado de las claves utilizadas, quien tendrá el compromiso de dictar las medidas de protección correspondientes; y vistos los siguientes:

I. HECHOS.

Con fecha 07 siete de marzo del año 2018 dos mil dieciocho, en la Oficialía de Partes de esta Comisión Estatal se recibió el oficio número CEAV/CGD/NAY/0154/2018, suscrito por el Maestro **SP1**, Delegado en Nayarit de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, mediante el cual comunicó que ante esa Delegación se presentó la ciudadana **V1**, trabajadora del H. Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, quien refirió que fue objeto de **Hostigamiento Sexual** dentro de su trabajo por parte de su superior inmediato de nombre **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología de ese Ayuntamiento; además, que el Jefe de Recursos Humanos del mismo Ayuntamiento incurrió en omisión al no realizar acciones en contra del agresor, ni tomar medidas para proteger a la agraviada, a



pesar de que ésta denunció los hechos ante dicho servidor público desde el primer día que inició el hostigamiento, y que siguió estando bajo la órdenes de su agresor. En ese sentido, se puso a consideración de esta Comisión Estatal los hechos narrados por la misma agraviada en su escrito de 26 veintiséis de febrero del mismo año, que dirigió al Presidente Municipal de La Yesca, Nayarit; a efecto de que este Organismo inicie el respectivo procedimiento de protección no jurisdiccional de los derechos humanos.

En el mencionado escrito, la agraviada **V1** relató que el 12 doce de febrero de 2018 dos mil dieciocho, tanto ella, en su carácter de auxiliar administrativo, así como su superior jerárquico de nombre **AR1**, quien es titular de la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, fueron comisionados a diferentes comunidades de dicho municipio, por lo que ese día se trasladaron a la localidad serrana de Huajimic; por la noche, su jefe la llevó a buscar alimentos para la cena pero no encontraron algún establecimiento abierto para comprarlos; enseguida, la condujo fuera del poblado hacia un lugar oscuro, por lo que la agraviada lo cuestionó de inmediato sobre a dónde la llevaba; y que fue en ese momento cuando su jefe comenzó a hacerle insinuaciones de carácter sexual, pues le dijo: “**si no fueras mi prima, aquí te embroco**”; en ese sentido, la agraviada refiere que sintió temor de sufrir una violación de tipo sexual en ese momento, por lo cual le recordó a su jefe que pertenecen a la misma familia, pero éste le contestó que no pasaba nada, que esa chingadera para eso era, para darle uso. Acto continuo, y ante la contundente negativa de la agraviada a acceder a tales insinuaciones, se dirigieron al lugar donde se quedarían a dormir, pero la agraviada quedó asustada y afectada emocionalmente por la conducta de su superior jerárquico. Al día siguiente, en el trayecto hacia la comunidad de Guadalupe Ocotán, el C. **AR1** continuó hostigando a la agraviada, pues le iba tocando la pierna de manera de juego, por lo que ésta le dijo: “*no me gusta que lo haga, déjeme en paz*”, y que así, la agraviada tuvo que soportar conducta otros días ya que su comisión aun no terminaba y quedaban más localidades por visitar. Asimismo, la agraviada señaló que se comunicó vía telefónica con el Jefe de Recursos Humanos del Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit, **AR2**, para hacer de su conocimiento sobre el hostigamiento sexual que aquella estaba recibiendo por parte de su superior jerárquico, pero que el Jefe de Recursos Humanos no atendió su queja y omitió tomar las medidas de protección necesarias, pues sólo le contestó, con total indiferencia, que ella no se podía regresar, pues aún no terminaba su comisión y la tenía que cumplir. Finalmente, la agraviada manifestó que una vez de regreso en las oficinas auxiliares del Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit, comunicó los hechos constitutivos de hostigamiento sexual al Presidente Municipal, quien llamó a los titulares de la Dirección de Contraloría Municipal y la Dirección de Asuntos Jurídicos para que atendieran dicho asunto pero estos no actuaron al respecto.

II. EVIDENCIAS.

En el presente caso las constituyen:

1. Oficio número CEAV/CGD/NAY/0154/2018, de 07 siete de marzo de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el Maestro **SP1**, Delegado en Nayarit de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, y dirigido a esta Comisión Estatal, mediante el cual denunció presuntas violaciones a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **V1**, consistentes en **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, atribuidos al Director de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI



Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit; asimismo, por **EJERCICIO INDEBIDO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, atribuidos al Jefe de Recursos Humanos del mismo Ayuntamiento.

2. Copia fotostática del escrito de 26 veintiséis de febrero de 2018 dos mil dieciocho, signado por la ciudadana **V1**, y dirigido al Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, en el cual narró los hechos presuntamente constitutivos de **HOSTIGAMIENTO SEXUAL** cometidos en su agravio, y atribuidos al Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento.
3. Acta circunstanciada de 26 veintiséis de marzo de 2018 dos mil dieciocho, realizada por personal de la Visitaduría General de esta Comisión Estatal, de la cual se desprende que la agraviada **V1** compareció a este Organismo y ratificó el escrito de 26 veintiséis de febrero de 2018 dos mil dieciocho, que dirigió al Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, pues conforme a los hechos narrados en dicho escrito manifestó su deseo de interponer queja por presuntas violaciones a los derechos humanos en su agravio, y atribuidos al Director de Desarrollo Rural y Ecología, Jefe de Recursos Humanos y Contralor Municipal de dicho Ayuntamiento.
4. Oficio número MYN/PM/258/2018 de 27 veintisiete de marzo de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual dio respuesta a las medidas preventivas o cautelares solicitadas por esta Comisión Estatal, a efecto de garantizar y proteger los derechos humanos de la agraviada **V1**.
5. Copia fotostática del oficio número MYN/PM/158/2018 de 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual giró instrucciones al Licenciado **AR3**, titular de la Contraloría Municipal de ese Ayuntamiento, para que investigue y dicte las medidas necesarias en relación con la denuncia presentada ante esa Presidencia por **V1**, trabajadora adscrita a la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología, quien señaló hechos que pueden constituir **Hostigamiento y Acoso Sexual** en su agravio, y que fueron atribuidos al titular de dicha dependencia municipal, **AR1**.
6. Copia fotostática del oficio número MYN/PM/159/2018 de 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual giró instrucciones al L.A.E. **AR2**, Jefe de Recursos Humanos de ese Ayuntamiento para que investigue y dicte las medidas necesarias en relación con la denuncia presentada ante esa Presidencia por **V1**, trabajadora adscrita a la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología, quien señaló hechos que pueden constituir **Hostigamiento y Acoso Sexual** en su agravio, y que fueron atribuidos al titular de dicha dependencia municipal, **AR1**.
7. Copia fotostática del oficio número MYN/RH/091/2018 de 09 nueve de marzo de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el L.A.E. **AR2**, Jefe de Recursos Humanos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual comunicó al Presidente Municipal de ese Ayuntamiento,



- que en relación con los hechos denunciados por la trabajadora **V1**, se extendió un acta administrativa al C. **AR1**, Director del Desarrollo Rural y Ecología, y que se comentó con Contraloría Municipal y Jurídico para determinar su sanción.
8. Copia fotostática de la acta administrativa de 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, suscrita por el L.A.E. **AR2**, Jefe de Recursos Humanos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, y realizada al C. **AR1**, Director del Desarrollo Rural y Ecología de ese Ayuntamiento.
 9. Oficio número 279, suscrito por el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, y recibido en esta Comisión Estatal con fecha 04 cuatro de abril de 2018 dos mil dieciocho, mediante el cual rindió informe en relación con las presuntas violaciones a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **V1**.
 10. Oficio número MYN/CONTRALORIA/154/2018 de 04 cuatro de abril de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el Licenciado **AR3**, titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual rindió informe a esta Comisión Estatal, en relación con las presuntas violaciones a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **V1**.
 11. Copia fotostática de la acta administrativa de 22 veintidós de marzo de 2018 dos mil dieciocho, realizada por el Licenciado **AR3**, titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, en relación con el C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento.
 12. Oficio sin número de 03 tres de abril de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual rindió informe a esta Comisión Estatal, en relación con las presuntas violaciones a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **V1**.
 13. Oficio sin número de 03 tres de abril de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual informó sobre las medidas preventivas o cautelares solicitadas a favor de la agraviada **V1**.
 14. Constancia de 13 trece de abril de 2018 dos mil dieciocho, realizada por personal de esta Comisión Estatal, de la cual se desprende que la agraviada **V1** compareció a las oficinas centrales de esta Comisión Estatal y se le dio a conocer el informe rendido por las autoridades señaladas como presuntas responsables.
 15. Oficio número MYN/RH/095/2018 de 12 doce de abril de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el L.A.E. **AR2**, Jefe de Recursos Humanos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual rindió informe a esta Comisión Estatal, en relación con las presuntas violaciones a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **V1**.



16. Acta circunstanciada de 02 dos de mayo de 2018 dos mil dieciocho, realizada por personal de esta Comisión Estatal, en la cual se hizo constar la declaración rendida por el C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, en calidad de servidor público presunto responsable.
17. Oficio número MYN/CONTRALORIA/206/2018, recibido en esta Comisión Estatal el 04 cuatro de mayo de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el Licenciado **AR3**, titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual remitió copias certificadas de las constancias y actuaciones que integran el procedimiento administrativo instruido en contra del Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento, y radicado bajo expediente número MYN/PA-005/2018, que son las siguientes:
 - 17.1. Acuerdo de 23 veintitrés de marzo de 2018 dos mil dieciocho, firmado, por el titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual se radicó el expediente número MYN/PA-005/2018.
 - 17.2. Acuerdo de 23 veintitrés de marzo de 2018 dos mil dieciocho, firmado por el titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual instauró procedimiento administrativo disciplinario en contra del C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento.
 - 17.3. Acta de 27 veintisiete de marzo de 2018 dos mil dieciocho, realizada por la C. **SP2**, Notificadora autorizada por el titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, en el cual hizo constar que en esa misma fecha notificó al C. **AR1**, en su carácter de presunto responsable, sobre el acuerdo de citación de audiencia de defensa, del 02 dos de abril de 2018 dos mil dieciocho, que contiene los hechos que se le imputan durante su desempeño como servidor público.
 - 17.4. Oficio sin número de 02 dos de abril de 2018 dos mil dieciocho, suscrito por el titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual giró citatorio al C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento, para que compareciera, en su carácter presunto responsable, al desahogo de su derecho de garantía de audiencia.
 - 17.5. Acta administrativa de 13 trece de abril de 2018 dos mil dieciocho, realizada por el titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual hizo constar que se desarrolló la audiencia de defensa y de alegatos del presunto responsable **AR1**.
 - 17.6. Resolución administrativa dictada por el titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento



Constitucional de La Yesca, Nayarit, en la cual se determinó la responsabilidad administrativa del C. **AR1**, a quien se impuso sanción consistente en suspensión de quince días sin goce de sueldo.

17.7. Acta de 01 primero de mayo de 2018 dos mil dieciocho, realizada por el titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, en la cual hizo constar el acuerdo conciliatorio al que llegaron **V1** y **AR1**.

18. Acta circunstanciada de 20 veinte de diciembre de 2018 dos mil dieciocho, realizada por personal de esta Comisión Estatal, en la cual se hizo constar que la agraviada **V1** compareció a esta Comisión Estatal y realizó manifestaciones para ampliar su queja.

19. Oficio número MYN/IMM/020/2019 de 21 veintiuno de enero de 2019 dos mil diecinueve, suscrito por la C. **SP3**, Directora del Instituto Municipal de la Mujer de La Yesca, Nayarit, mediante el cual rindió informe a esta Comisión Estatal.

20. Oficio de 21 veintiuno de enero de 2019 dos mil diecinueve, suscrito por el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, mediante el cual rindió informe a esta Comisión Estatal.

III. SITUACIÓN JURÍDICA.

Derivado de la queja interpuesta ante este Organismo Público Autónomo por presuntas violaciones a los derechos humanos en agravio de la ciudadana **V1**, se solicitó a las autoridades y servidores públicos señalados como responsables, todos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, rindieran un informe pormenorizado sobre los actos y omisiones que se les atribuyeron respectivamente.

Además, en virtud de que la naturaleza del caso lo ameritaba, se solicitó en específico al Presidente Municipal y al Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento, que en el ámbito de sus facultades y atribuciones legales adoptaran de manera inmediata las medidas precautorias de conservación necesarias para evitar la consumación irreparable de las violaciones a derechos humanos denunciadas o la producción de daños de difícil reparación a la agraviada; en ese sentido, se solicitó que dichas medidas fueran encaminadas a proteger y garantizar los derechos humanos de dicha agraviada de conformidad con lo establecido por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo que se refiere a las obligaciones generales y específicas de toda autoridad en materia de derechos humanos; y con base en lo dispuesto por Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Al respecto, el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, informó que después del 12 doce de febrero de 2018 dos mil dieciocho, el Jefe de Recursos Humanos de dicho Ayuntamiento, le comunicó respecto de la situación acontecida entre el titular de la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del mismo municipio y la asistente administrativo **V1**; en ese sentido, posterior a esa fecha, hizo una llamado inmediato al C. **AR1**, Director de dicha dependencia municipal para proceder a documentarse sobre el tema y tomar medidas adecuadas de protección de la presunta agraviada. Asimismo, agregó que



la asistente **V1** expuso de forma pormenorizada los hechos ocurridos y denunció conductas que pudieran constituir **hostigamiento y acoso sexual** cometidas en su agravio por parte de su superior jerárquico, el Director de Desarrollo Urbano y Ecología. Que al respecto, la agraviada manifestó su deseo de que no se siguiera ya con ese tema, pero solicitó se tomaran las medidas laborales para su protección. Que derivado de lo anterior, se solicitó mediante oficios número MYN/PM/158/2018 y MYN/PM/159/2018 ambos de 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, al titular de la Contraloría Municipal y al Jefe de Recursos Humanos, que investigaran respectivamente los hechos denunciados por **V1**, e iniciaran los procedimientos, mecanismos y protocolos en ejercicio de sus atribuciones legales, además, se tomaran las medidas de ayuda provisional para garantizar las condiciones de necesidad inmediata de la probable agraviada.

Por su parte, el Jefe de Recursos Humanos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, **AR2**, informó que se tomaron las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de la agraviada **V1**, y refirió que dichas medidas se hicieron constar en la acta administrativa realizada en esa Jefatura de Recursos Humanos, de la cual se desprende que se levantó en contra del C. **AR1**, Director de Desarrollo Urbano y Ecología de ese Ayuntamiento, derivado de los hechos en que se vio afectada la auxiliar administrativo **V1**; enseguida, se precisa que aquél servidor público municipal se podrá incorporar a sus labores bajo las siguientes condiciones:

- “Dirigirse a su personal a cargo con respeto y con un tono moderado”.
- “En caso de actividades por el Municipio no podrán salir las mujeres de su área solas con el Director, estas deben ser acompañadas por el Encargado de Agropecuaria”.
- “Si su personal sale a Municipio en actividades deberá asegurar que este regrese con bien, sobre todo si se habla del personal femenino. Tendrá la obligación de resguardar su integridad física y moral”.

Además, el Licenciado **AR3**, titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, en vía de informe manifestó que a la queja interpuesta por **V1** se le dio seguimiento a través de la Jefatura de Recursos Humanos, por tratarse de un conflicto entre personal de ese Ayuntamiento, ya que en dicha área se levantó un acta administrativa en la cual se tomaron medidas cautelares y se previeron condiciones laborales adecuadas para la agraviada, salvaguardando su integridad, protegiendo la equidad de género y generando el respeto laboral. También, agregó que esa Contraloría Municipal, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, impuso una suspensión de tres días al Director de Desarrollo Rural y Ecología, y posteriormente, esa misma Contraloría levantó un acta administrativa de 22 veintidós de marzo de 2018 dos mil dieciocho, en la cual se hizo el apercibimiento a dicho servidor público de que cualquier situación similar, queja o denuncia será motivo para que lo den de baja de ese Ayuntamiento, y que se validaron las medidas de prevención y condiciones laborales que se dictaron en el acta administrativa realizada por la Jefatura de Recursos Humanos.



También, el C. **AR1**, titular de la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, informó mediante oficio que, efectivamente, el 12 doce de febrero de 2018 dos mil dieciocho, salió de comisión a la comunidad de Huajimic con personal de su área, y que ese día por la noche llevó a **V1** a comprar alimento para la cena, pero no encontraron algún establecimiento abierto; sin embargo, negó que haya acosado o realizado insinuaciones a la hoy agraviada, que lo único que le dijo fue **“nada más porque eres mi prima sino otro gallo nos cantara”**.

En diverso escrito, el Director de Desarrollo Rural y Ecología **AR1**, manifestó que se tomaron las medidas de protección a favor de la agraviada **V1**, y que estas se hicieron constar en la acta administrativa realizada por la Jefatura de Recursos Humanos, en la cual se establecieron las condiciones en las que dicho Director se incorporaría a sus labores.

Posteriormente, esta Comisión Estatal solicitó al Director de la Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, que remitiera copias certificadas de las constancias y actuaciones que integran el procedimiento administrativo disciplinario instruido en contra de **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología, y dentro del cual se le impuso sanción administrativa.

Al respecto, el Licenciado **AR3**, titular de la mencionada Contraloría Municipal remitió copia del procedimiento administrativo disciplinario número MYN/PA-005/2018, el cual fue instaurado el 23 veintitrés de marzo de 2018 dos mil dieciocho, en contra del servidor público **AR1**, y del cual se advierte que una vez desahogada una audiencia de defensa, pruebas y alegatos de fecha 13 trece de abril del mismo año, se dictó resolución administrativa en la cual se acreditó la existencia de la falta no grave imputada al referido encausado, por lo que se declaró la existencia de responsabilidad administrativa y se le impuso sanción consistente en quince días sin goce de sueldo, a ejecutarse del 01 primero de mayo al 15 quince de mayo del mismo año. Además, hay agregada una acta de conciliación de fecha 01 primero de mayo de 2018 dos mil dieciocho, levantada por misma Contraloría y firmada por las partes, tanto la agraviada **V1** así como el encausado **AR1**.

IV. OBSERVACIONES.

Antes de analizar las violaciones a derechos humanos cometidas en agravio de **V1**, esta Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, declara que se opone categóricamente a cualquier tipo de violencia ejercida en contra de la mujer, lo cual lastima e impacta de manera negativa a la sociedad al lacerar sus derechos humanos que traen aparejado un menoscabo en su bienestar social, físico, psicológico, económico y laboral, entre otros, agudizándose la problemática al ser un servidor público quien dentro del ámbito laboral incurrió en estas conductas constitutivas de violencia de género y discriminación en contra de la víctima, quien era su subordinada.

Del análisis realizado al conjunto de evidencias que integran el expediente número DH/099/2018, en términos de lo dispuesto por los artículos 96, 102, 103, 105 y 110 de la Ley Orgánica de esta Comisión Estatal y con un enfoque lógico jurídico de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, se cuenta con elementos



suficientes que permiten determinar la **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**, en su modalidad de **HOSTIGAMIENTO SEXUAL** en agravio de **V1**, por actos atribuibles al C. **AR1**, titular de la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit; asimismo, por **VIOLACIÓN DEL DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA EN SEDE ADMINISTRATIVA** y del **DEBER DE INVESTIGAR DE MANERA EFECTIVA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** en agravio de la misma persona, por actos y omisiones atribuibles tanto a L.A.E. **AR2**, Jefe de Recursos Humanos, así como al Lic. **AR3**, Director de Contraloría y Desarrollo Administrativo, ambos del mismo Ayuntamiento; ello de acuerdo a las siguientes consideraciones.

A. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

a) Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

La violencia contra las mujeres se encuentra proscrita, de acuerdo con los estándares jurídicos, en sus distintas circunstancias que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física o psicológica e incluso la privación de la vida, las cuales se pueden producir en diferentes espacios, como son los de carácter familiar, escolar y laboral, entre otros.

En el ámbito internacional, el preámbulo y el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,¹ y los artículos 1º y 6º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”)² establecen que la discriminación contra las mujeres constituye una forma de violencia, que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado”.

En la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,³ en el apartado de antecedentes, se señala que “la violencia contra la mujer” es “una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

En su jurisprudencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recordó, interpretando a la Convención de Belém Do Pará, que “la violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel

¹ Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, en Nueva York, EUA. Suscrita por el Estado Mexicano el 17 de julio de 1980, ratificada por éste el 23 de marzo de 1981, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981 y entró en vigor en México el 3 de septiembre de 1981.

² Suscrita en el XXIV Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 09 de junio de 1994, en Belém Do Pará, Brasil. Suscrita por el Estado Mexicano el 04 de junio de 1995, ratificada por éste el 19 de junio de 1998, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

³ Aprobada en el 11º periodo de sesiones, 1992, por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.



de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”.⁴

En materia de violencia de género, una referencia obligada es la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, emanada del Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos que se llevó a cabo en Viena, Austria, en 1993, pues este instrumento busca eliminar “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.⁵

Asimismo, en la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas para la Mujer, realizada en Beijing, China, en 1995, el tema de la violencia contra las mujeres ocupó un lugar central; además, se reconoció que las mujeres y las niñas de todas las sociedades, sin distinción de clase, cultura o nivel de ingresos, están sujetas a malos tratos de índole física, psicológica o sexual.⁶

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en su artículo 5º, fracción IV, que por violencia contra las mujeres se entiende “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

Al respecto, el Poder Judicial de la Federación sostiene que “en términos de los artículos 1º, 4º, 14, 16 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), (...) la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio...”.⁷

Lo anterior ha significado la gestación de un derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para cuyo respeto, protección y garantía las autoridades tienen que cumplir con deberes genéricos y específicos.

b) Violencia sexual.

La violencia sexual es una modalidad de la violencia contra las mujeres; en el artículo 2º, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, se indica que conductas como “la violencia física, sexual y psicológica, (...) inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la

⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México*, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

⁵ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993, Art. 1º.

⁶ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 15 de septiembre de 1995, párr. 113, inciso b).

⁷ Tesis aislada: I.9o.P.82 P (10a.) aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, Libro 18, Mayo de 2015, Tomo III, pág. 2094, Décima Época, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Registro 2009256, de rubro “ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. ES OBLIGATORIO PARA LOS JUZGADORES DAR VISTA DE OFICIO A LA AUTORIDAD MINISTERIAL CUANDO DE AUTOS ADVIERTAN DICHA CIRCUNSTANCIA”.



intimidación sexuales en el trabajo”, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

Por su parte, el artículo 2º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”) refiere que la violencia contra la mujer puede ser de tipo sexual, además de física y psicológica, la cual puede ser perpetrada por cualquier persona o por el Estado y sus agentes y que puede producirse en cualquier espacio. En el inciso *b* se establece específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Es importante reconocer el esfuerzo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) al definir la violencia sexual contra la mujer como “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.⁸

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el “Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú”, se pronunció en el sentido de que “la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”. En cuanto a los efectos, la misma jurisprudencia refiere que todo acto de violencia sexual “tiene consecuencias físicas, emocionales y psicológicas devastadoras para las mujeres”.⁹

c) Hostigamiento sexual.

En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, se reconoce que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo perjudica seriamente la igualdad en el empleo; precisa que “el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e **insinuaciones**, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o, de hecho”, y agrega que “ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.¹⁰

Es necesario destacar, que entre las Recomendaciones que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer hizo al Estado Mexicano en 2012 figura el combate al hostigamiento sexual, pues lo insta a que “garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención de casos de

⁸ Organización Mundial de la Salud, *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*, Ginebra, OMS (Nota descriptiva núm. 239), 2011.

⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 306 y 313.

¹⁰ Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, *La violencia contra la mujer*, 11º periodo de sesiones, 1992, párr. 17 y 18.



hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado”.¹¹

En el ámbito de la legislación nacional, el término “hostigamiento sexual” es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991 es considerado como delito, por lo que se incluye en el Código Penal Federal,¹² y a partir de entonces ha sido contemplado en la mayoría de los códigos penales de las entidades federativas, incluido en el Código Penal para el Estado de Nayarit, en el cual se denomina “hostigamiento o acoso sexual”.¹³

En 2007, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia incorporó el hostigamiento sexual, y hace una distinción respecto del acoso sexual. Así, el artículo 13 define el Hostigamiento Sexual como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

El mismo artículo define el acoso sexual como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

De conformidad con dicha Ley General, la diferencia entre hostigamiento y acoso estriba en la relación de subordinación que existe en el primero. Así, el hostigamiento es perpetrado por las y los superiores jerárquicos mientras el acoso se da por parte de compañeros o compañeras. Sin duda alguna la relación jerárquica en un espacio de trabajo es importante porque limita y constriñe las posibilidades de respuesta de la persona hostigada.

La incorporación de la figura del hostigamiento sexual en el marco legal mexicano no se limita al aspecto penal; por tratarse de una conducta que puede suceder en el ámbito laboral, debe aplicarse también la normatividad laboral y administrativa para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción. Estas tres esferas de acción y la normatividad aplicable varían según el lugar donde se comete. De tal modo que el hostigamiento sexual es un delito (material penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral).

¹¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, México, CEDAW/C/MEX/CO/7-8, 7 de agosto de 2012, párr. 29, inciso b.

¹² Código Penal Federal, Art. 259 Bis.- “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año”.

¹³ Código Penal para el Estado de Nayarit, Art. 296.- “Al que con fines sexuales acose reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de cualquier circunstancia que genera condiciones de preeminencia entre el ofensor y el ofendido, trátase del ámbito familiar, doméstico, docente, laboral, vecinal o cualquier otro que implique subordinación, respeto o ventaja, se le impondrá de dos a seis años de prisión y multa de cien a trescientos días”. y Art. 297.- “Al que con fines lascivos, sexuales o de lujuria, asedie reiteradamente a una persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima, se le impondrán de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos días”.



Para entender la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la administración pública, para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual, es necesario definir su naturaleza jurídica, para delimitar su competencia y el instrumento jurídico que deben observar. En las tres vías se requiere presentar la queja para que el aparato administrativo inicie el proceso; la diferencia es que, en el ámbito laboral y administrativo, las sanciones son determinadas por la propia dependencia a través del Órgano Interno de Control u otro organismo encargado de aplicarla, utilizando como marco normativo los estatutos, reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos, así como la Ley General de Responsabilidades Administrativas. En el caso del ámbito penal, es de orden judicial y se realiza por querrela, por lo que se debe otorgar la asesoría y canalización inicial por parte de las dependencias y entidades de la administración pública a las víctimas que así lo requieran ante los órganos jurisdiccionales competentes.

En relación con el ámbito administrativo, es necesario mencionar que la Ley General de Responsabilidades Administrativas no se refiere expresamente al hostigamiento o acoso, sin embargo, tales conductas pueden encuadrarse en los supuestos planteados en el artículo 49, fracción I, de dicho ordenamiento, en el cual se establece que incurrirá en falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan la obligación, entre otras, de "...cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás servidores públicos como a los particulares con los que llegare a tratar (...)".

El hecho de que no se contemple al hostigamiento ni al acoso no es una cuestión trivial; pues en el orden simbólico tendría una fuerza positiva el señalamiento preciso de que tales conductas, tanto de índole sexual como laboral, en todas sus manifestaciones, constituyan una falta administrativa, por implicar no sólo un abuso en el ejercicio de funciones, sino también una inobservancia a los deberes inherentes a la calidad del servicio público, pero sobre todo por lesionar el buen funcionamiento de la administración pública, lo cual se sancionará a través de la potestad disciplinaria de la administración pública.¹⁴

En ese orden de ideas, se puede sostener que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que como tal vulnera de manera flagrante los derechos humanos. Así, el hostigamiento sexual es una expresión de un fenómeno más amplio que es la violencia de género; además, es una forma de discriminación.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por conducto de su Primera Sala, se ha pronunciado en relación a que el hostigamiento sexual atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos, según se desprende de la siguiente tesis aislada:

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 109.- *"Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo siguiente:" (...)* "III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones".



“HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos.”¹⁵

Sobre el hostigamiento sexual existen un sinnúmero de definiciones a nivel teórico y legal; al respecto, el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, en México, propuso que dicho concepto se compone de los siguientes elementos:¹⁶

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción social generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

Cabe recalcar que en el hostigamiento, la jerarquía es una cuestión principal, ya que es perpetrado por un jefe inmediato o superior jerárquico; tal condición implica una mayor vulnerabilidad de la persona que sufre la agresión, ya que ello puede limitar sus opciones reales para enfrentar el hecho, pues esta persona se encuentra en una situación de subordinación o dependencia, de modo que se siente intimidada porque sabe que tanto su integridad como su empleo están en peligro.

Es necesario precisar que ninguna norma establece cuáles son las conductas concretas que constituyen el hostigamiento sexual perpetrado por la persona superior jerárquica, sin embargo, de acuerdo con la literatura sobre el tema,¹⁷ y

¹⁵ Tesis aislada 1a. CLXXXIII/2017 (10a.), aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, pág. 445, Décima Época, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Registro 2015620.

¹⁶ Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Instituto Nacional de las Mujeres, Octubre de 2009, p. 11.

¹⁷ Véase “El acoso y el hostigamiento sexual y laboral”, *Reflexiones sobre su detección, prevención y atención*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2017, pp. 56-60. Además, “Hostigamiento sexual y acoso sexual”, México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, pp.19-20.



con algunos instrumentos internacionales, algunas de estas conductas, a manera de ejemplo, son:

- Invitaciones o insinuaciones no deseadas para tener relaciones sexuales.
- Presiones para aceptar una cita.
- Chistes, comentarios o preguntas sugestivas de naturaleza sexual o amorosa.
- Piropos o comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o el arreglo de la persona.
- Acercamientos excesivos o innecesarios.
- Roces, caricias y tocamientos físicos no deseados.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten.
- Preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.

Finalmente, también se debe anotar que con el hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo pueden vulnerar diversos derechos humanos, como el derecho a la integridad física, psicológica y moral, la libertad sexual, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, la prohibición de la discriminación, el trato digno, el medio ambiente laboral sano, las condiciones justas de trabajo y la igualdad ante la ley. Estos bienes jurídicos están garantizados por una serie de principios generales de derecho y por la legislación nacional e internacional.

De acuerdo con el marco normativo antes mencionado, y en relación con el caso concreto que nos ocupa esta Comisión Estatal observó que se encuentra acreditada la violación a los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en su modalidad de **Hostigamiento Sexual** en agravio de **V1**, por actos atribuibles al C. **AR1**, titular de la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

En efecto, la agraviada **V1** señaló que su superior jerárquico, el C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, le hizo insinuaciones de tipo sexual así como caricias o tocamientos no deseados en su pierna, durante una comisión oficial llevada a cabo en ejercicio de sus funciones y fuera de su lugar de adscripción, es decir, en comunidades de la zona rural o serrana. En ese sentido, la agraviada señaló que derivado de esas conductas de su jefe inmediato, constitutivas de hostigamiento sexual, estuvo asustada y afectada emocionalmente durante la estancia y los traslados propios de la comisión oficial realizada el 12 doce y 13 trece de febrero de 2018 dos mil dieciocho.

Así, la referida agraviada narró que el 12 doce de febrero de 2018 dos mil dieciocho, cuando se desempeñaba como auxiliar administrativo adscrita a la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, fue comisionada junto con el titular de dicha Dirección, a diferentes localidades de la zona rural de dicho municipio, por lo que ese mismo día se trasladaron a la localidad de Huajimic; que por la noche, su superior jerárquico la llevó a buscar alimentos para la cena pero no encontraron algún establecimiento abierto para comprarlos; enseguida, la condujo fuera del poblado hacia un lugar oscuro, por lo que la agraviada lo cuestionó de inmediato sobre a dónde la llevaba; y que fue en ese momento cuando su jefe comenzó a hacerle insinuaciones de carácter sexual, pues le dijo: “**si no fueras mi prima, aquí te embroco**”; en ese sentido, la agraviada refiere que sintió temor de sufrir un abuso de tipo sexual en ese momento, por lo cual le recordó a su jefe que pertenecen a la



misma familia, pero éste le contestó que no pasaba nada, que esa chingadera para eso era, para darle uso. Acto continuo, y ante la contundente negativa de la agraviada a acceder a tales insinuaciones, se dirigieron al lugar donde se quedarían a dormir, pero la agraviada quedó asustada y afectada emocionalmente por la conducta de su jefe inmediato. Que al día siguiente, en el trayecto hacia la comunidad de Guadalupe Ocotán, el C. **AR1** continuó hostigando a la agraviada, pues le iba tocando la pierna de manera de juego, a lo que esta le pidió que no lo hiciera, y que así, la agraviada tuvo que soportar su conducta otros días ya que su comisión aun no terminaba y quedaban más localidades por visitar.

Por su parte, el C. **AR1**, titular de la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, informó mediante oficio que, efectivamente, el 12 doce de febrero de 2018 dos mil dieciocho, salió de comisión a la comunidad de Huajimic con personal de su área, y que ese día por la noche llevó a **V1** a comprar alimento para la cena, pero no encontraron algún establecimiento abierto; al respecto, dicho servidor público precisó:

“...no es cierto que el suscrito la llevara fuera del poblado hacia un lugar oscuro, pues normalmente en la comunidad de Huajimic por las noches la mayor parte es oscuro, lo que pasó que fuimos a la orilla de dicha comunidad y como ella desconoce dicho lugar me preguntó que a dónde íbamos y le contesté que a buscar donde comprar cena, pero repito fue en la misma comunidad y jamás la fui acosando ni haciéndole insinuaciones como ella manifiesta. **Lo único que le dije nada más porque eres mi prima sino otro gallo nos cantara....”**.

Posteriormente, el referido Director de Desarrollo Rural y Ecología, **AR1**, compareció previo citatorio a esta Comisión Estatal, y rindió declaración en calidad de servidor público presunto responsable, para lo cual manifestó lo siguiente:

“...que respecto a los hechos denunciados por la C. **V1**, manifiesto que efectivamente el día 12 doce de febrero del año 2018 dos mil dieciocho, salimos de comisión a diferentes comunidades del municipio de La Yesca, Nayarit, (...) en la noche cuando nos salimos del pueblo de Huajimic nos dirigimos a las afueras del pueblo para encontrar algo que comer ya que dentro del pueblo de Huajimic, estaba todo cerrado esa es la razón por lo que nos salimos del pueblo y nos fuimos a las orillas a buscar comida, **quiero mencionar que si es cierto que el de la voz le dije a la C. V1, que si no fuera mi prima otro gallo cantara, refiriéndome a tener relaciones sexuales con ella**, pero como ella me dijo que no ya no le dije nada y no la molesté, ni acosé, como ella menciona, después de que la C. **V1**, reportó lo que el de la voz le dije, yo le dije que le quería pedir perdón por lo sucedido y eso se lo dije frente del Jurídico y el Contralor del Ayuntamiento del Yesca, Nayarit, pero la C. **V1**, me dijo que un perdón a cualquier persona se le daba...”.

Como se aprecia de lo anterior, quedó plenamente demostrado que el C. **AR1**, titular de la Dirección de Desarrollo Rural y Ecología del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, incurrió en conductas constitutivas de hostigamiento sexual en agravio de su subordinada **V1**, quien en ese entonces se



desempeñaba como auxiliar administrativo adscrita a la mencionada Dirección; lo anterior es así, pues el mismo servidor público corroboró la versión de la agraviada en el sentido de que le hizo insinuaciones de carácter sexual al decirle: “**si no fuera mi prima otro gallo cantara**”, refiriéndose a tener relaciones sexuales con ella.

Con lo anterior se demuestra que la agraviada **V1**, al recibir insinuaciones de carácter sexual por parte de su superior jerárquico en el ámbito del trabajo, fue víctima de violación a los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, en la modalidad de Hostigamiento Sexual.

No pasa desapercibido, el señalamiento de la agraviada en el sentido de que, derivado del hostigamiento sexual estuvo asustada y afectada emocionalmente, pues temía sufrir una violación de tipo sexual por parte de su superior jerárquico.

Al respecto, cabe precisar que el hostigamiento sexual, que puede consistir en un evento o en una serie de ellos, puede generar daños muy difíciles de medir en quienes los padecen de manera directa, entre otras razones porque sus efectos se prolongan en el tiempo sobre la salud, la estabilidad económica y el desempeño laboral; así como en las relaciones sociales y la calidad de vida.

Indudablemente, el hostigamiento sexual deja secuelas en la salud mental y física de las personas que lo padecen directamente, provocando sentimientos de desagrado que se manifiestan a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal y molestia. Justo porque las conductas lascivas no son deseadas ni recibidas con agrado es que se producen esos sentimientos de malestar.

Entre las consecuencias psicológicas se encuentra el estrés, la ansiedad, la ira, la depresión, la impotencia, la inseguridad y el miedo; y estas emociones suelen coexistir con malestares físicos como dolores de estómago, jaquecas, náuseas, fatiga y trastornos del sueño y la alimentación, entre otros. Asimismo, puede causar problemas relacionados con el trabajo, como reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de trabajo, y disminución de la productividad.

Además, el hostigamiento sexual, como otros tipos de violencia, repercute en el tejido social; así, en relación con las instituciones el ambiente laboral incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas; y en relación con la sociedad, impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático.

Asimismo, en el ámbito de la administración pública, el hostigamiento sexual, también afecta la eficiente y oportuna prestación del servicio público, pues en el entorno institucional, produce ambientes laborales intimidatorios, hostiles y degradantes tanto para el afectado directo así como para el personal del centro de trabajo en su conjunto; además, es causa de desmotivación y ausentismo, baja productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, deterioro de las relaciones laborales, tensión de clima organizacional y en general ambientes hostiles e incómodos; además, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones.



En ese sentido, se sostiene que un clima laboral sano y armónico es condición necesaria para el pleno desarrollo de las capacidades individuales y colectivas de las personas y los grupos, por el contrario en un clima laboral donde existe hostigamiento las personas no pueden desarrollar sus capacidades ni ser tan productivas como el trabajo demanda. De ahí que resulta de suma importancia el derecho a una vida libre de violencia en el espacio de trabajo.

En el contexto antes expuesto, esta Comisión Estatal cuenta con elementos que permiten acreditar que la agraviada **V1** fue objeto de conductas verbales, de connotación lasciva y relacionadas con la sexualidad, que se cometieron en su contra sin su consentimiento, atribuidas a su superior jerárquico, y de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales antes señalados, lo sufrido por la víctima son actos que constituyen violencia contra la mujer, en la modalidad de hostigamiento sexual, y por ende afecta a su dignidad.

B. VIOLENCIA INSTITUCIONAL.

El artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la Violencia Institucional como “los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”.

La mencionada Ley General, en sus artículos 19 y 29, establece que: “Los tres órdenes de gobierno (...) tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia” y para cumplir con dicha obligación de garantía “deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit, en su artículo 16, define la violencia institucional como “las acciones u omisiones de los servidores públicos del Estado y de sus Municipios, a partir de los cuales se obstaculicen, o impidan que las mujeres accedan a los espacios y recursos que por ley les corresponden, así como al goce de sus derechos o políticas públicas necesarias para su desarrollo”.

Según el artículo 17 de la citada Ley estatal, se considera violencia institucional:

“I. La denegación de justicia, completa, pronta e imparcial;

II. La omisión de aviso a la autoridad que corresponda sobre actos de violencia consagrados en la presente ley, y;

III. Incumplir las medidas y órdenes, cuando se tenga la obligación o deber de proporcionarlas, o ejecutarlas, a quienes tienen algún tipo de victimización de los señalados.”

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos pronunció que “Los servidores públicos ejercen violencia institucional e impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos, vulneran el principio *pro persona* y las garantías al debido proceso legal, entre otras causas cuando: obstaculizan el acceso a la justicia y a una tutela judicial



efectiva, contravienen la debida diligencia, no asumen la responsabilidad del servicio que tienen encomendado, incumplen el principio de igualdad ante la ley, no proporcionan un trato digno a las personas, y omiten brindar protección a la integridad física, psíquica y social de las mujeres.”¹⁸

a) Acceso a la justicia en sede administrativa y el deber de investigar de manera efectiva la violencia contra las mujeres.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido desde sus primeras sentencias un deber general de los Estados respecto de los derechos humanos: prevenir, investigar y sancionar cualquier violación a éstos. El deber de investigar implica que el Estado realice seriamente todas aquellas acciones para determinar los hechos ocurridos e identificar a los responsables, imponerles las sanciones pertinentes y asegurarle a la víctima una adecuada reparación.¹⁹

Asimismo, la Corte ha pronunciado que el deber de investigar es una obligación de medio y no de resultado “que debe emprenderse con seriedad y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. Debe tener un sentido y ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple gestión de intereses particulares, que dependa de la iniciativa procesal de la víctima o de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios, sin que la autoridad pública busque efectivamente la verdad”.²⁰ Asimismo, reiteró que “(...) la obligación del Estado de investigar de manera adecuada y sancionar, en su caso, a los responsables, debe cumplirse diligentemente para evitar la impunidad y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse”.²¹ A la luz de este deber establece que “una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar *ex officio* y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles y orientada (...) al enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de los hechos, especialmente cuando están o puedan estar involucrados agentes estatales”.²²

El derecho de acceder a la justicia en sede administrativa se encuentra reconocido en los artículos 1º, 2º, 7º, fracciones I, III, V, VII y IX, 8º, tercer párrafo, 18 y 19 de la Ley General de Víctimas; 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; XVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1º, 2º, 3º, 4º, y 6º de la “Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abuso del poder” de las Naciones Unidas.

Es necesario precisar que el derecho de acceso a la justicia no se agota con el simple trámite de procedimientos internos, sino que debe hacerse lo necesario para conocer la verdad de lo ocurrido, y se sancione a los responsables, respetando los derechos de las víctimas, realizando las diligencias conducentes, de conformidad con los estándares del debido proceso, puesto que la debida

¹⁸ “Violencia institucional contra las mujeres”, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, Julio, 2018, pp. 10-11.

¹⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988, párr. 174.

²⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*. Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988, párr. 177.

²¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 1 de julio de 2006, párr. 402.

²² Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González Medina y familiares Vs. República Dominicana*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 27 de febrero de 2012, párr. 204.



diligencia con la que deben actuar las autoridades es un presupuesto básico del derecho de acceso a la justicia.²³

La Convención de Belém do Pará establece que los Estados Partes convienen en “actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer” y “establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos”.²⁴

En ese sentido, en los casos de violencia contra las mujeres, los órganos estatales deben investigar con la debida diligencia; además, “deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias”.²⁵

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en su artículo 4º, inciso c y l, establece que los Estados deben “proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares” y “Adoptar medidas orientadas a eliminar la violencia contra las mujeres especialmente vulnerables”.

En congruencia con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por conducto de su Primera Sala, estimó que en los casos de violencia contra las mujeres, las autoridades estatales deben adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia su deber de investigar efectivamente, según lo sostuvo en la siguiente tesis aislada:

“DERECHO DE LA MUJER A UNA VIDA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA. LAS AUTORIDADES SE ENCUENTRAN OBLIGADAS A ADOPTAR MEDIDAS INTEGRALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA CUMPLIR CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN SU ACTUACIÓN.

El derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y de violencia se traduce en la obligación de toda autoridad de actuar con perspectiva de género, lo cual pretende combatir argumentos estereotipados e indiferentes para el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad. De conformidad con el artículo 1o. constitucional y el parámetro de regularidad constitucional, la obligación de todas las autoridades de actuar con la debida diligencia adquiere una connotación especial en casos de violencia contra las mujeres. En dichos casos, el deber de investigar efectivamente tiene alcances adicionales. En los casos de violencia contra las mujeres, las autoridades estatales deben adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia. Estas medidas incluyen un adecuado marco jurídico de protección, una aplicación efectiva del mismo, así como políticas de prevención y prácticas para actuar eficazmente ante

²³ Recomendación 37/2017, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 8 de septiembre de 2017, pp. 30 y 31.

²⁴ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Art. 7, incisos b y f.

²⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 258.



las denuncias. Incumplir con esa obligación desde los órganos investigadores y los impartidores de justicia puede condicionar el acceso a la justicia de las mujeres por invisibilizar su situación particular”.²⁶

La Corte Interamericana de Derechos Humanos advirtió que la “ineficacia judicial frente a casos individuales de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje según el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada como parte del diario vivir”.²⁷

Ante un acto de violencia contra una mujer resulta particularmente importante que las autoridades a cargo de la investigación la lleven adelante con determinación y eficacia, teniendo en cuenta el deber de la sociedad a rechazar la violencia contra las mujeres y las obligaciones del Estado de erradicarla y de brindar a las víctimas la confianza necesaria en las instituciones estatales que les brindan protección.²⁸

Cabe recalcar que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 15, establece que: “Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán”: (...) “**III.** Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión”; (...) “**VII.** Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja”.

Asimismo, el artículo 20 de la citada Ley General dispone que: “Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit, establece que la administración pública municipal, entre otras entidades públicas, deberá elaborar y suscribir *protocolos de actuación especializados en materia de discriminación y violencia de género*, los cuales deben publicarse y promocionarse para informar a las mujeres, tanto a las que laboran en los centros de trabajo, como a las que acuden a realizar trámites o a recibir a algún servicio público. De conformidad con dicho ordenamiento local, los mencionados protocolos tienen como propósito la implementación uniforme y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar la discriminación contra las mujeres y la violencia de género. En ese sentido, establece que dichos protocolos deberán considerar los principios de igualdad de género; confidencialidad; no tolerancia de las conductas de discriminación a las mujeres y violencia de género; principio pro persona; presunción de inocencia; respeto, protección y garantía de la dignidad, honor, reputación e intimidad; prohibición de represalias; integridad

²⁶ Tesis 1a. CLX/2015 (10a.) aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, p. 431, Décima Época, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Registro 2009084.

²⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 388.

²⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Fernández Ortega y otros Vs. México*, Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 30 de agosto de 2010, párr. 193, y *Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México*, Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 177.



personal; y debida diligencia. Además, estos instrumentos deberán contener acciones específicas de prevención que promuevan una cultura institucional de igualdad de género así como un clima laboral y de atención libre de violencia; acciones de capacitación, formación y certificación; primer contacto de atención y mecanismos para orientar y acompañar ante las autoridades competentes a las víctimas; vías e instancias competentes al interior de las entidades públicas para conocer y, en su caso, investigar o sancionar la discriminación y violencia de género; diseño para los procedimientos de atención especializada; creación de un Comité contra la discriminación a las mujeres y violencia de género; sustanciación de los procedimientos, sanciones; y registro de casos. Finalmente, dispone que los protocolos para atender a víctimas de violencia de género deben establecer directrices sobre atención médica; acoso y hostigamiento sexual; atención psicológica; asesoría jurídica; y las demás que puedan favorecer la atención pronta, eficiente y eficaz a las mujeres.²⁹

Lo anterior responde a la obligación de aplicar de forma adecuada los estándares jurídicos nacionales e internacionales y deberes señalados, y en el caso concreto, de garantizar el acceso a la justicia de forma eficaz para la agraviada **V1**, obligación que en el presente caso tampoco fue cumplida, como se detallara a continuación.

i. La actuación del Jefe de Recursos Humanos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

El Jefe de Recursos Humanos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, **AR2**, no tomó las medidas oportunas y eficaces para la protección de la agraviada **V1**, en relación con los actos de violencia (hostigamiento sexual) que ella denunció; además, no brindó orientación a la agraviada ni la canalizó a la instancia competente que pudiera conocer y, en su caso investigar y sancionar dichas conductas, además de reforzar las medidas de protección para la víctima.

En efecto, la agraviada señaló que llamó vía telefónica a las oficinas auxiliares del Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, para denunciar que su superior jerárquico, el Director de Desarrollo Rural y Ecología **AR1**, la estuvo hostigando sexualmente durante la comisión oficial que aún estaban realizando en la zona rural del dicho municipio, por lo que su llamada fue atendida por el Jefe de Recursos Humanos **AR2**, quien hizo caso omiso a la denuncia y no tomó acciones o medidas para su resguardo y protección, pues su única respuesta fue: “no te puedes regresar aún no termina tu comisión y la tienes que cumplir”.

Al respecto, cabe precisar que esta Comisión Estatal solicitó al Jefe de Recursos Humanos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, que rindiera un informe sobre los actos y omisiones presuntamente violatorios a los derechos humanos que le atribuyó la hoy agraviada, con el apercibimiento que la falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, tendría el efecto de que, en relación con el trámite de la investigación, se tuvieran por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario. En ese sentido, en el informe escrito que rindió dicho servidor público, **AR2**, mediante oficio número MYN/RH/095/2018 de 12 doce de abril de 2018 dos mil dieciocho, no confirmó ni desvirtuó el señalamiento de la agraviada en relación a que éste no atendió la denuncia de hostigamiento sexual presentada vía telefónica por la agraviada y que no tomó las medidas de protección a su favor. Luego entonces, se hace efectivo el

²⁹ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit, Art. 3º, 53 bis, 53 Quater, 53 Quinquies y 53 Sexies.



apercibimiento y se tiene por cierto la referida omisión atribuida a dicho servidor público que ocupa el cargo de Jefe de Recursos Humanos.

Además, existe otro indicio que corrobora que el mismo Jefe de Recursos Humanos ya estaba enterado, desde un principio, del hostigamiento sexual denunciado por la hoy agraviada, pues el Presidente Municipal de La Yesca, Nayarit, mediante oficio número 279 recibido en esta Organismo el 04 cuatro de abril de 2018 dos mil dieciocho, informó que: “(...) después del 12 de febrero del presente año, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Municipio de la Yesca, Nayarit, me comunicó respecto de la situación acontecida entre el Director de Desarrollo Rural y Ecología de este municipio y la C. **V1**...”.

En ese contexto, se corrobora que el Jefe de Recursos Humanos **AR2** omitió emprender las acciones inmediatas y adecuadas para brindar atención, asistencia y protección a la víctima, quien señaló que estaba sufriendo de hostigamiento sexual; luego, entonces, dicho servidor público, como primero contacto de atención, debió inferir que **V1** estaba en una situación de riesgo y, conforme los estándares nacionales e internacionales en la materia, debió tomar las medidas inmediatas para protegerla pronta y eficazmente y evitar un daño mayor o la continuación de los actos de violencia en su contra. Además, al recibir la denuncia telefónica, en ese momento oportuno, no le brindó orientación a la agraviada ni la canalizó a la instancia competente (administrativa o penal) para que conociera y, en su caso, investigara y sancionara dichas conductas, además reforzara las medidas de protección para la víctima.

Aquí, es necesario hacer alusión al artículo 52, fracción II, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que establece el derecho de las víctimas de cualquier tipo de violencia a contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades.

No pasa desapercibido que, con fecha 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, el Presidente Municipal de La Yesca, Nayarit, mediante oficio número MYN/PM/159/2018, giró instrucciones al Jefe de Recursos Humanos de dicho Ayuntamiento para que en ejercicio de sus atribuciones iniciara el procedimiento o el protocolo apropiado en relación con la denuncia de hostigamiento sexual presentada por **V1**, y además adoptara las medidas de protección necesarias.

Al respecto, el Jefe de Recursos Humanos del Ayuntamiento, mediante oficio número MYN/RH/091/2018 de 09 nueve de marzo de 2018 dos mil dieciocho, informó al Presidente Municipal que, en respuesta a sus instrucciones, levantó acta administrativa al C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología, por los actos suscitados el 13 trece de febrero del mismo año.

Ahora bien, de dicha acta administrativa realizada el 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, se desprende que derivado de los hechos suscitados en el Municipio de La Yesca y en las oficinas en los pasados días, mismos en que se vio afectada la auxiliar administrativo **V1**; que el C. **AR1** se podría incorporar a sus labores bajo las siguientes condiciones: “Dirigirse a su personal a cargo con respeto y con un tono moderado; en caso de actividades por el Municipio no podrán salir las mujeres de su área solas con el Director, estas deben ser acompañadas por el Encargado de Agropecuaria; y si su personal sale a Municipio en actividades deberá asegurar que este regrese con bien, sobre todo si se habla del personal femenino. Tendrá la obligación de resguardar su integridad física y moral”.



Al respecto, esta Comisión Estatal advierte que dichas medidas no fueron oportunas ni adecuadas, pues como ya se dijo antes, no se hicieron con la prontitud que el caso ameritaba y desde un principio en que la agraviada **V1** denunció los hechos vía telefónica ante el mismo Jefe de Recursos Humanos; además, es imprecisa porque no se refiere al trato y resguardo de la agraviada en particular; y no es contundente, pues habla en forme genérica de respeto, pero no conminó al presunto agresor a abstenerse de hostigamiento sexual hacia la agraviada. De modo que en dicha acta se fijaron medidas generales hacia el personal femenino, pero no en particular hacia la agraviada, quien continuó estando bajo la subordinación del agresor. En efecto, lo que hace dicha acta es desvirtuar el asunto y minimizarlo, cuando lo que correspondía era aplicar los estándares jurídicos internacionales de derechos humanos, así como la normatividad nacional y local aplicables.

En ese sentido, el Jefe de Recursos Humanos no adoptó las medidas oportunas y eficaces para la protección de la agraviada, en cuanto a los actos de violencia que ella había denunciado; además, no la orientó ni la canalizó a la instancia competente para conocer, investigar y sancionar los hechos, con lo cual propició que se vulnerara su derecho a recibir atención y asistencia adecuada, y su derecho de acceso a la justicia en sede administrativa.

Lo anterior, derivado también de que en el Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit, no se cuenta con un protocolo preventivo de contención, atención y canalización inmediata de probables víctimas de violencia en contra de las mujeres, basado en los estándares nacional e internacional para el pleno ejercicio del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia; lo anterior, a pesar de que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit establece la obligación de la administración pública municipal de elaborar y suscribir *protocolos de actuación especializados en materia de discriminación y violencia de género*.

Al no existir un protocolo como el antes mencionado, resulta evidente que el Jefe de Recursos Humanos del Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, no orientó su proceder en reglas claras de actuación que resultaran adecuadas para atender denuncias por posibles casos de violencia contra las mujeres.

No obstante, el Jefe de Recursos Humanos del Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, incumplió los deberes que surgen de las obligaciones descritas en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales sobre la materia, como lo es el de debida diligencia, además, omitió adoptar o solicitar las medidas de protección a favor de la víctima, y cometió faltas a su deber de atención a los hechos denunciados por la agraviada; omisiones que generan responsabilidad jurídica.

ii. La actuación del titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit.

El titular de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo de La Yesca, Nayarit, Lic. **AR3**, inició de forma tardía el procedimiento administrativo disciplinario en contra del C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento, además, no se instruyó dicho procedimiento conforme las



formalidades establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, ni dictó las medidas oportunas y adecuadas para brindar protección a la víctima.

Como antecedente inmediato, el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, informó a esta Comisión Estatal que, mediante oficio número MYN/PM/158/2018 de 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, solicitó al Contralor Municipal, Lic. **AR3**, para que en ejercicio de sus atribuciones investigara los hechos probablemente constitutivos de Hostigamiento Sexual denunciados por la C. **V1** y atribuidos al Director de Desarrollo Rural y Ecología de dicho Ayuntamiento; además, diera inicio a los procedimientos y protocolos correspondientes para adoptar las medidas de protección a favor de la misma agraviada.

Al respecto, el Contralor Municipal de La Yesca, Nayarit, mediante oficio número MYN/CONTRALORÍA/154/2018, de 04 cuatro de abril de 2018 dos mil dieciocho, informó a este Organismo Público Autónomo que con fundamento en lo dispuesto en el artículo 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se impuso una suspensión de tres días al Director de Desarrollo Rural y Ecología; que posteriormente se levantó una acta administrativa de 22 veintidós de marzo de 2018 dos mil dieciocho en la cual se apercibió a dicho servidor público que cualquier situación similar, queja o denuncia sería motivo para ser dado de baja de ese Ayuntamiento; que además, se validaron las medidas de prevención y condiciones laborales que se dictaron en la acta administrativa realizada por el Jefe de Recursos Humanos de ese Ayuntamiento.

De la acta administrativa realizada el 22 veintidós de marzo de 2018 dos mil dieciocho por el Contralor Municipal de la Yesca, Nayarit, se desprende que en atención a la solicitud planteada por Presidente Municipal, mediante oficio número MYN/PM/158/2018, para que investigara los hechos denunciados por la trabajadora del Ayuntamiento **V1**; y tomando en cuenta la acta administrativa levantada por la Jefatura de Recursos Humanos del Ayuntamiento, en la cual se fijaron medidas preventivas a favor de la referida agraviada; que al respecto se procedió a citar a ambos servidores públicos de forma separada para escuchar sus versiones, por lo que a **V1** se citó para el 07 siete de marzo de 2008 dos mil ocho, y al C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología, se citó para el 15 quince del mismo mes y año. Que una vez que se escuchó a las dos partes, el C. **AR1** pidió hablar con la ofendida y externarle unas disculpas. Que no obstante existir contradicciones en las declaraciones de ambas partes, existió la disponibilidad de ambos de trabajar en un ambiente adecuado, dirigiéndose con respeto y generar un ambiente de trabajo donde se salvaguarden los derechos humanos de cada trabajador y generar las condiciones de equidad de género. Además, se hizo el apercibimiento al C. **AR1** que en cualquier situación similar, queja o denuncia dará motivo de ser dado de baja de ese Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit, y a la C. **V1**, se le brindaran las protecciones laborales necesarias y medidas cautelares pertinentes, sin perjuicio de poder ejercer su derecho de ejercitar las acciones que a su interés legal convinieran ante las instancias correspondientes.

En relación con dicha acta administrativa, esta Comisión Estatal advierte que la actuación del Contralor Municipal fue imprecisa ya que citó y escuchó a las partes involucradas, tanto a la agraviada **V1** así como al C. **AR1**; sin embargo, no se levantaron actas circunstanciadas de sus respectivas declaraciones. En esa acta administrativa se menciona que el C. **AR1** pidió hablar con la ofendida y externarle unas disculpas, sin embargo, no se especificó si en la práctica lo hizo así, y bajo qué



circunstancias. También, en la acta se menciona que existieron contradicciones en las declaraciones de ambas partes, pero que existió la disponibilidad de ambos de trabajar en un ambiente adecuado y dirigiéndose con respeto; no obstante, tampoco se documentaron esas supuestas declaraciones y la supuesta avenencia de las partes, además, la acta administrativa no fue firmada por la agraviada **V1**, para corroborar lo ahí expuesto. Asimismo, en la acta se anotó que se le brindarían las protecciones laborales necesarias y medidas cautelares pertinentes a la agraviada, pero no se aclaró que tipo de medidas se tomarían al respecto. Finalmente, la actuación del Contralor Municipal no brinda certeza jurídica, ya que conoció la denuncia por hostigamiento sexual, citó y escuchó a las partes involucradas, e hizo el pronunciamiento de que tomaría las medidas de protección para la agraviada, sin que esto lo haya realizado formalmente dentro de un procedimiento administrativo en el cual se documentara y sustentara dicha actuación.

De acuerdo con lo anterior, esta Comisión Estatal solicitó al Contralor Municipal de La Yesca, Nayarit, remitiera copias certificadas de las actuaciones realizadas dentro del procedimiento administrativo disciplinario en el cual se impuso sanción al servidor público **AR1**. Pues como ya se dijo antes, dicho Contralor informó previamente que, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se impuso una *suspensión de tres días* al citado Director de Desarrollo Rural y Ecología del Ayuntamiento.

Al respecto, el Contralor Municipal, mediante oficio número MYN/CONTRALORÍA/206/2018 de 03 tres de abril de 2018 dos mil dieciocho, remitió a este Organismo copias certificadas de las actuaciones y constancias que integran el expediente administrativo número MYN/PA-005/2018, del cual se advierten diversas irregularidades e inconsistencias, además, indicios de que las actuaciones de dicho procedimiento fueron simuladas o realizadas con posterioridad, como se expondrá a continuación.

En primer lugar, el supuesto expediente administrativo no se radicó de forma inmediata, tal como el caso lo requería, pues el Presidente Municipal de La Yesca, Nayarit, mediante oficio número MYN/PM/158/2018 notificado el 05 cinco de marzo de 2018 dos mil dieciocho, solicitó al Contralor Municipal que se iniciara el procedimiento necesario para atender la denuncia de hostigamiento sexual planteada por la agraviada y adoptar las medidas de protección conducentes; sin embargo, fue hasta el 23 veintitrés de dicho mes y año, es decir, dieciocho días después, en que supuestamente se radicó el expediente número MYN/PA-005/2018.

También se observó que el procedimiento administrativo disciplinario se instruyó sin cumplir con las disposiciones jurídicas de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, pues no se cumplieron las formalidades establecidas por dicha ley para la investigación de faltas administrativas y para la conducción del procedimiento de responsabilidad administrativa; además, tampoco intervinieron las autoridades competentes o unidades especializadas para conducir dichos procedimientos.

En efecto, el procedimiento administrativo número MYN/PA-005/2018, lo inició, tramitó y resolvió el mismo Contralor Municipal; así, mediante acuerdo de 23 veintitrés de marzo de 2018 dos mil dieciocho, ordenó la radicación del expediente;



en la misma fecha, dictó el acuerdo de instauración de procedimiento administrativo disciplinario; el 12 doce de abril del mismo año, levantó acta administrativa de la audiencia de defensa, pruebas y alegatos; después, dictó la resolución administrativa en la cual determinó que se acreditó la existencia de la falta no grave imputada al referido encausado, por lo que se declaró la existencia de responsabilidad administrativa y se le impuso sanción consistente en quince días sin goce de sueldo, a ejecutarse del 01 primero de mayo al 15 quince de mayo del mismo año; y finalmente, el 01 primero de mayo de la misma anualidad, levantó acta de conciliación firmada por las partes.

Como se aprecia, el mismo Contralor Municipal, de forma indebida, realizó y suscribió todos los acuerdos y actuaciones del procedimiento administrativo; sin embargo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece un nuevo esquema orgánico y operativo, pues establece que los *órganos internos de control*, como autoridades competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos, contarán con unidades especializadas para la investigación y calificación de las faltas administrativas (autoridad investigadora); para conducir el procedimiento de responsabilidades administrativas (autoridad substanciadora); y para resolver y sancionar las faltas administrativas no graves (autoridad resolutora).

Al respecto, se dejó de observar el artículo 115 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece: “La autoridad a quien se encomiende la substanciación y, en su caso, resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, deberá ser distinto de aquél o aquellos encargados de la investigación. Para tal efecto, las Secretarías, los Órganos internos de control, la Auditoría Superior, las entidades de fiscalización superior de las entidades federativas, así como las unidades de responsabilidades de las empresas productivas del Estado, contarán con la estructura orgánica necesaria para realizar las funciones correspondientes a las autoridades investigadoras y substanciadoras, y garantizarán la independencia entre ambas en el ejercicio de sus funciones”.

Con base en lo anterior, se puede sostener que dentro del procedimiento administrativo disciplinario iniciado y substanciado en el presente caso por la Contraloría Municipal de La Yesca, Nayarit, no se garantizó la independencia entre las funciones de investigación y substanciación; pues dichas funciones las realizó el mismo titular de la Contraloría, sin que intervinieran las unidades especializadas competentes.

Cabe precisar que el Reglamento de la Administración Pública para el Municipio de La Yesca, Nayarit, en su artículo 54, establece que para el buen funcionamiento de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo, su titular se auxiliará de dos Jefaturas: **a)** La Jefatura de Normatividad, Responsabilidades y Desarrollo Administrativo, y **b)** La Jefatura de Auditoría Interna; a las cuales podrá delegar atribuciones y responsabilidades además de las que el mismo Reglamento les asigne. En los artículos siguientes, 55 y 56, se establecen las facultades de las respectivas Jefaturas; así en la fracción I del artículo 55 se dispone que a la Jefatura de Normatividad, Responsabilidades y Desarrollo Administrativo le corresponde incoar los procedimientos administrativos, lo cual equivale a la autoridad substanciadora; sin embargo, no establece una unidad especializada (autoridad investigadora) encargada de investigar y calificar las faltas administrativas, y tampoco establece una unidad especializada para resolver y sancionar las faltas administrativas no graves. De tal modo, es necesario se realicen las modificaciones



pertinentes a dicho Reglamento municipal, para que se armonice a la nueva estructura orgánica que la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece para los órganos internos de control, y se prevean las unidades especializadas o autoridades denominadas investigadora, substanciadora y resolutora; garantizándose la independencia entre la autoridad investigadora y la substanciadora, en el ejercicio de sus funciones.

Así, es evidente que dentro del procedimiento administrativo que se analiza no se acataron las disposiciones adjetivas de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en relación con la investigación y calificación de las faltas administrativas no graves, cuya función corresponde a la autoridad investigadora; y tampoco del procedimiento de responsabilidad administrativa, que toca dirigir a la autoridad substanciadora.

No obstante lo anterior, es necesario subrayar que dentro del procedimiento administrativo iniciado en el presente caso por el Contralor Municipal de La Yesca, Nayarit, se cometieron otras inconsistencias que desvirtúan aún más esa actuación; así, dentro del expediente no existe una relación de los hechos denunciados en contra del servidor público **AR1**, pues no se recabó la declaración de la agraviada **V1**. La audiencia de defensa, pruebas y alegatos se desahogó sin la presencia de la mencionada agraviada, ya que ésta no fue citada a la audiencia, con lo cual se coartó su derecho a ofrecer pruebas y presentar alegatos a su favor. La resolución administrativa en la cual se sancionó al servidor público no tiene fecha de emisión. Además, se levantó una acta de conciliación entre las partes, a pesar de que en dicho procedimiento administrativo ya se había emitido resolución definitiva que imponía sanción por faltas no graves, cuya ejecución se debió llevar a cabo de inmediato, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 222 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Asimismo, cabe señalar que dentro del procedimiento administrativo, no se valoró la situación de riesgo en que se encontraba la agraviada, quien denunció hostigamiento sexual cometido en su agravio por su superior jerárquico, por lo que no se solicitaron ni decretaron las medidas cautelares para impedir la continuación de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa; tal como lo prevé el artículo 123, fracción II, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Por último, esta Comisión Estatal tiene indicios que hacen colegir que las actuaciones que integran el procedimiento administrativo disciplinario número MYN/PA-005/2018, iniciado en contra del servidor público **AR1**, fueron simuladas o realizadas posteriormente para dar respuesta a esta Comisión Estatal y sustentar la sanción que supuestamente fue impuesta a dicho servidor público. Sin embargo, existió una contradicción al respecto, pues el Contralor Municipal, mediante oficio número MYN/CONTRALORIA/154/2018 de 04 cuatro de abril de 2018 dos mil dieciocho, informó que se dio una suspensión de tres días al servidor público sin acreditarlo documentalmente; y posteriormente, al enviar las copias del procedimiento administrativo disciplinario, se advirtió que en la resolución administrativa se impuso sanción consistente en suspensión de quince días sin goce de sueldo.

Además, en la declaración que el C. **AR1** rindió ante esta Comisión Estatal con fecha 02 dos de mayo de 2018 dos mil dieciocho, manifestó, entre otras cosas, que no se la había iniciado ningún procedimiento administrativo disciplinario hasta ese momento, pues al respecto refirió: “hago mención que no se me ha iniciado ningún



procedimiento administrativo, solo me suspendieron tres días con goce de sueldo”. Sin embargo, de las actuaciones que integran el procedimiento administrativo número MYN/PA-005/2018, se advierte que el 27 veintisiete de marzo de 2018 dos mil dieciocho, el servidor público **AR1** firmó la acta de notificación mediante la cual se le citó a la audiencia de defensa; después, el 13 trece de abril del mismo año, el mismo servidor público firmó la acta relativa a la audiencia de defensa, pruebas y alegatos, y el 01 primero de mayo de la misma anualidad, el mismo encausado firmó la acta de conciliación, con lo cual se dejó de ejecutar la resolución administrativa que le imponía sanción de quince días sin goce de sueldo. Luego entonces, resulta incongruente, que posteriormente, es decir, el 02 dos de mayo de 2018 dos mil dieciocho, el C. **AR1** haya declarado ante este Organismo que no se inició ningún procedimiento administrativo en su contra y que sólo lo suspendieron con tres días con goce de sueldo. Todo lo anterior hace suponer que las actuaciones del procedimiento administrativo disciplinario fueron simuladas o realizadas posteriormente.

Todo lo anterior, también refleja que en el Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit, no cuenta con *protocolos de actuación especializados* en los cuales se implementen los procedimientos y directrices para atender con la debida diligencia y sancionar las denuncias por violencia de género en la modalidad de hostigamiento sexual.

En ese orden de ideas, el Contralor Municipal del Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, incumplió los deberes que surgen de las obligaciones descritas en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales sobre la materia, como lo es el de debida diligencia, además, omitió adoptar las medidas de protección a favor de la víctima, y no realizó una investigación exhaustiva de los hechos denunciados por la agraviada de acuerdo con la normatividad aplicable; omisiones que generan responsabilidad jurídica; además, implica el incumplimiento de la obligación de prevenir la violencia contra las mujeres, ya que cuando los órganos de control interno, no emprenden acciones efectivas para la recepción, atención y resolución de quejas sobre probables hechos de violencia contra las mujeres, como en el presente caso, el resultado es la impunidad y la negación de la justicia a las víctimas, con ello además se refuerzan las desigualdades y estereotipos predominantes en la sociedad.

Así, toda institución que reconoce e implementa una política para enfrentar el hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples aspectos, deja de ser cómplice de su reproducción; por ello, asumir una corresponsabilidad institucional con el personal, será el primer paso para generar las transformaciones que supone tener un ambiente laboral sano.

Incluso, vale la pena recordar que el Reglamento Interior de los Trabajadores al Servicio del Municipio de La Yesca, Nayarit, en su artículo 11, fracción I, establece que los trabajadores tienen derecho, entre otros, a “Trabajar en una atmósfera libre de acoso sexual. El Ayuntamiento adoptará las medidas pertinentes para fomentar este ambiente de trabajo y no tolerará un comportamiento que no sea respetuoso de ese derecho”. No obstante dicho precepto reglamentario no se observó en el presente caso.

C. Esta Comisión Estatal no soslaya que con fecha 05 cinco de julio de 2018 dos mil dieciocho, la agraviada **V1** presentó escrito ante esta Comisión Estatal para desistirse de la queja interpuesta, sin embargo, no acudió a ratificar dicho escrito a pesar de que fue citada para tal efecto. Posteriormente, el 20 veinte de diciembre



del mismo año, la agraviada compareció a esta Comisión Estatal y amplió su queja, para lo cual señaló que a consecuencia del hostigamiento sexual que sufrió en el mes de febrero del mismo año por parte del Director de Desarrollo Rural y Ecología, se tomó la medida cautelar para que se fuera a trabajar al Instituto de la Mujer del Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit, pero que el día 14 catorce de diciembre de la misma anualidad, la Directora de dicho Instituto le notificó vía telefónica que había sido despedida de su trabajo; al respecto, la agraviada señaló que dicha acción fue en represalia por haber denunciado el hostigamiento sexual. Asimismo, la agraviada manifestó que por instrucciones del Presidente Municipal de La Yesca, Nayarit, fue condicionada en su trabajo, pues le dijeron que si se desistía de la queja planteada en contra del Director de Desarrollo Rural y Ecología, la dejarían en su trabajo, y que de continuar con dicha queja lo perdería.

En relación con la ampliación de la queja, el Presidente Municipal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, informó que en virtud de haberse cumplido el vencimiento del contrato de trabajo de la C. **V1**, y con fundamento en los artículos 63, y 64, fracción II, y demás relativos de la Ley Municipal para el Estado de Nayarit, se decidió realizar un recorte de personal, en virtud de que han tenido una disminución presupuestal. No obstante, el Presidente Municipal no aportó copia certificada del contrato de trabajo para corroborar su dicho; en ese contexto, esta Comisión Estatal, da por cierto que la agraviada fue despedida como represalia.

D. RESPONSABILIDAD.

a). Responsabilidad administrativa de los servidores públicos involucrados.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, esta Comisión Estatal acreditó la responsabilidad de servidores públicos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, en específico del C. **AR1**, Director de Desarrollo Rural y Ecología, L.A.E. **AR2**, Jefe de Recursos Humanos y Lic. **AR3**, Director de Contraloría y Desarrollo Administrativo, por los actos y omisiones en que incurrieron como autoridades responsables en el presente asunto, lo que generó las violaciones a los derechos humanos que han quedado sustentadas en la presente Recomendación, lo cual a su vez implica la inobservancia de deberes jurídicos propios de todo servidor público y traen aparejada responsabilidad de carácter administrativo, misma que deberá ser aclarada y determinada en el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente.

Todo servidor público debe proceder con apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la administración pública, y tiene la obligación de cumplir con diligencia el servicio que le sea encomendado, absteniéndose de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, y de no hacerlo incurre en una responsabilidad administrativa, que corresponde determinar a las instancias de control competentes.

b). Responsabilidad institucional.

El artículo 1º de la Constitución, refiere en su párrafo tercero que: “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.”

Lo anterior, es acorde al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, mediante el cual el Estado Mexicano ha asumido obligaciones para respetarlos, protegerlos y repararlos sin distinción alguna.

Cuando el Estado omite el cumplimiento de esas obligaciones, faltando a la misión que le ha sido encomendada, en agravio de quienes integran su sociedad, es ineludible que se actualiza una responsabilidad de las instituciones que le conforman, con independencia de aquélla que corresponda de manera particular a las personas servidoras públicas, a quienes les compete conforme al marco jurídico aplicable el despliegue de acciones específicas para hacer efectivos esos derechos.

En la presente Recomendación ha quedado expuesta la responsabilidad particular de servidores públicos por **Violación a los Derechos Humanos de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia**, en su modalidad de **Hostigamiento Sexual**, y por **Violación del Derecho de Acceso a la Justicia en Sede Administrativa** y del **Deber de Investigar de Manera Efectiva la Violencia Contra las Mujeres**, en agravio de **V1**.

No obstante, de las investigaciones se advierten aspectos generales que dan sustento a la responsabilidad institucional del H. Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, consistente en la omisión de acatar lo dispuesto en el referido artículo 1º constitucional, en los instrumentos internacionales sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y en los artículos 3º, 53 bis, 53 *Quater*, 53 *Quinques* y 53 *Sexies* de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit, puesto que no cuenta con un protocolo para la atención de casos de probable hostigamiento sexual, que contemple acciones preventivas, de atención, cautelares, de contención y de acompañamiento de las víctimas, y para la presentación de quejas y denuncias ante las autoridades competentes, a efecto de prevenir la discriminación por motivos de género y las diversas manifestaciones de la violencia.

Además, no se han realizado las modificaciones pertinentes al Reglamento de la Administración Pública para el Municipio de La Yesca, Nayarit, para que se armonice a Ley General de Responsabilidades Administrativas, y se prevea una nueva estructura orgánica del órgano interno de control de ese Ayuntamiento en el que se especifiquen las funciones que correspondan a las autoridades investigadora, substanciadora y resolutoria; pues mientras no se realicen dichas modificaciones se deja de garantizar la independencia entre la autoridad investigadora y la substanciadora, en el ejercicio de sus funciones, con lo cual se contraviene la mencionada Ley General.

E. ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE VÍCTIMA EN EL PRESENTE CASO.

En esta tesitura, la Ley General de Víctimas, en su artículo 4º señala que se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquier puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.



Asimismo, el artículo 110, fracción IV, de la mencionada Ley General establece que el reconocimiento de la calidad de víctima, para los efectos de la misma ley, se realizará por las determinaciones de diversas autoridades, incluyendo los organismos públicos de protección de los derechos humanos. Lo anterior tendrá como efecto el acceso a los derechos, garantías, acciones, mecanismos y procedimientos, establecidos por la misma ley, incluyendo la reparación integral.

Es por ello, que esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, tiene como acreditada la calidad de víctima directa a **V1** en los términos que mencionan los preceptos legales antes referidos, derivado del agravio cometido en su contra tal como se describió en el cuerpo de la presente Recomendación.

F. REPARACIÓN DEL DAÑO.

Esta Comisión Estatal considera que la mínima consideración que se puede tener con las víctimas de una violación a Derechos Humanos, es en primera instancia la reparación integral del daño causado, de conformidad con los principios de justicia y equidad.

Cabe precisar que el párrafo tercero del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el Estado tiene la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Al respecto, si bien es cierto que una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad profesional de los servidores públicos consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, también lo es que el Sistema No Jurisdiccional de Protección a los Derechos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 126, fracción VIII, de la Ley General de Víctimas, y 104 de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, prevén la posibilidad de que, al acreditarse la violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que este organismo local dirija a la autoridad responsable debe señalar las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos humanos, y si procede, las relativas a la reparación integral de los daños que se hubieran ocasionado a las víctimas.

En ese orden de ideas, independientemente de la forma en que se determine la responsabilidad de los servidores públicos involucrados, dentro de los procedimientos administrativos o judiciales que se les sigan, y tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 65, de la Ley Municipal para el Estado de Nayarit, el cual dispone que “son deberes del Presidente Municipal”: (...) “XV. Contestar y atender sin demora los informes y recomendaciones que dicten las comisiones Estatal y Municipal de Derechos Humanos, haciendo que los servidores públicos municipales procedan en los mismos términos cuando fueren requeridos por dichos organismos”. Luego entonces, resulta procedente que el Presidente Municipal de La Yesca, Nayarit, con justicia y equidad, responda solidariamente en la reparación integral de los daños causados a la víctima, con motivo de las violaciones a derechos humanos y la actividad administrativa irregular que esto conllevó; y de manera institucional, realice la indemnización conducente a la víctima directa de violaciones de derechos humanos, conforme con la delimitación



de responsabilidad que se señala en el presente apartado de observaciones, y en congruencia con lo estipulado en los artículos 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, fracción I, 7, fracciones II, III, VI, VII, XXVI, 26 y 27 de la Ley General de Víctimas; y 3, fracción I, 4º fracción XXIII, 6º, fracciones V y X, 25 y 26 de la Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit.

Cabe precisar que la “Convención de Belem Do Para”, establece un estándar tanto de reparación como de compensación, pues en su artículo 7º inciso g), establece que los Estados Partes deben establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Por su parte, el artículo 20 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia dispone que las autoridades, en los tres órdenes de gobierno, deben reparar el daño que se inflige a las mujeres cuando se viola su derecho a una vida libre de violencia, pues dicho deber deriva de la obligación principal de garantizar tal derecho.

En congruencia con lo anterior, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que las medidas de reparación deben contemplar no sólo la reparación integral del daño -esto es, el restablecimiento a la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados-, sino que deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de forma que tengan un efecto no sólo reparatorio, sino también correctivo. En este sentido, la naturaleza y monto de la reparación ordenada dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial.³⁰

En ese sentido éste Organismo Protector de Derechos Humanos, se permite formular a Usted Presidente Municipal de La Yesca, Nayarit, la siguiente **RECOMENDACIÓN**, en el entendido de que el compromiso de este Organismo, es el de coadyuvar con el servicio público, señalando los actos, omisiones o conductas que originan la violación de Derechos Humanos, con la pretensión de que se corrijan las anomalías y que no se repitan, en beneficio de la comunidad.

V. RECOMENDACIONES.

PRIMERA. Se giren instrucciones para inscribir a **V1** en el Registro Estatal de Víctimas, que depende de la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas de Nayarit, en los términos previstos en la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit, con el fin de que tenga acceso a lo previsto en dichos ordenamientos, y se envíen a esta Comisión Estatal las constancias que acrediten su cumplimiento.

SEGUNDA. Se tomen las medidas pertinentes para reparar el daño causado a la víctima **V1**, que incluyan una compensación, con motivo de las violaciones a los derechos humanos en que incurrió el personal del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, y brindar la atención psicológica que requiera,

³⁰ Tesis P. XIX/2015 (10a.), aprobada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, libro 22, septiembre de 2015, Tomo I, Décima Época, p. 240, de la Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*, Registro 2010005, de rubro: “VIOLACIONES A DERECHOS DE LA MUJER. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN COLMAR LAS MEDIDAS DE REPARACIÓN DEL DAÑO CUANDO AQUELLAS SE ACTUALICEN”.



previo consentimiento informado, de manera gratuita, por el tiempo que sea necesario hasta su rehabilitación y en un lugar accesible, y se envíen a esta Comisión Estatal las constancias que acrediten su cumplimiento.

TERCERA. Se giren instrucciones para que se remita copia de la presente Recomendación a la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Nayarit, con la finalidad de que se instruyan los procedimientos administrativos correspondientes en contra del L.A.E. **AR2**, Jefe de Recursos Humanos y Lic. **AR3**, Director de Contraloría y Desarrollo Administrativo, ambos del H. XXXI Ayuntamiento Constitucional de La Yesca, Nayarit, enviando a esta Comisión Estatal las constancias que le sean requeridas.

CUARTA. Se giren instrucciones para que se remita copia de la presente Recomendación a la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo de ese Ayuntamiento, con la finalidad de que subsanen las omisiones e irregularidades cometidas en el procedimiento administrativo disciplinario número MYN/PA-005/2018, que fue iniciado en contra del servidor público **AR1**, y que quedaron expresadas en el apartado de observaciones de la presente Recomendación, para una vez que se perfeccione dicho procedimiento sea resuelto conforme a derecho.

QUINTA. Se giren instrucciones para que se diseñe e imparta un curso integral de capacitación y formación dirigido al personal de la Jefatura de Recursos Humanos, de la Dirección de Contraloría y Desarrollo Administrativo, y de la Dirección de Desarrollo Rural, sobre derechos humanos, y en específico sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a no sufrir hostigamiento sexual, y sobre violencia institucional, y se remitan a esta Comisión Estatal las constancias que acrediten su cumplimiento.

SEXTA. Se giren instrucciones para que se elabore un protocolo de actuación especializado que contemple los procedimientos para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia de género, que incluya directrices específicas de intervención para casos de hostigamiento o acoso sexual, y se diseñe con base en los estándares internacionales, así como en los principios y especificaciones contemplados por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit. Además, dicho protocolo deberá publicarse y promocionarse para darlo a conocer a las mujeres, tanto a las que laboran en ese Ayuntamiento de La Yesca, Nayarit, así como a las que acuden a realizar trámites o a recibir a algún servicio público.

SÉPTIMA. Se giren las instrucciones necesarias, a efecto de que se incorpore copia de la presente Recomendación en el expediente personal del servidor público **AR1**, para que obre constancia de las violaciones a los derechos humanos en las que participó, y se envíen las constancias que acrediten su cumplimiento.

OCTAVA. Se giren instrucciones a quien corresponde para que se realicen las modificaciones pertinentes al Reglamento de la Administración Pública para el Municipio de La Yesca, Nayarit, con la finalidad de que se armonice a la nueva estructura orgánica que la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece para los órganos internos de control, y se prevean las unidades especializadas o autoridades denominadas investigadora, substanciadora y resolutoria; garantizándose la independencia entre la autoridad investigadora y la substanciadora, en el ejercicio de sus funciones.



La presente Recomendación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 102 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; 2, fracción XVIII, 18, fracción IV, 25, fracción VIII, de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, es de carácter público.

De conformidad con lo ordenado por el artículo 107 de la Ley Orgánica que rige las actividades de este Organismo Estatal, solicito que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, nos sea informada en el término de diez días hábiles siguientes al de su notificación.

Igualmente solicito a usted, que las pruebas y constancias que acrediten el cumplimiento de la presente Recomendación sean enviadas a esta Comisión Estatal, en otros diez días hábiles adicionales.

La falta de respuesta sobre la aceptación de la Recomendación, dará lugar a que se interprete que la presente no fue aceptada, por lo que esta Comisión quedará en libertad de hacer pública esta circunstancia.

Se emite la presente Recomendación, en la ciudad de Tepic, capital del Estado de Nayarit; a 20 veinte de marzo del año 2019 dos mil diecinueve.

ATENTAMENTE

**El Presidente de la Comisión de Defensa de
los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit**

Lic. Maximino Muñoz de la Cruz.