



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

## **RECOMENDACIÓN No. 17/2017**

SOBRE EL CASO DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS A LA IGUALDAD Y TRATO DIGNO, A EJERCER UN TRABAJO EN UN AMBIENTE LIBRE DE VIOLENCIA, EN AGRAVIO DE V1, V2, V3, V4 Y V5, TRABAJADORAS EN LA DIRECCIÓN DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO, EN CIUDAD VALLES, S.L.P.

San Luis Potosí, S.L.P., 26 de diciembre de 2017

**M.V.Z. EDGARDO GONZÁLEZ ORDAZ**  
**DIRECTOR GENERAL DEL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO**  
**Y SANEAMIENTO DE CIUDAD VALLES, S.L.P.**  
**P R E S E N T E**

1

### **Distinguido Director General:**

1. La Comisión Estatal de Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 1, párrafos primero, segundo y tercero, y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y en los artículos 3, 4, 7 fracción I, 26 fracción VII, 33 fracciones IV y XI, 137 y 140 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente de queja 1VQU-0966/2016 sobre el caso de violaciones a derechos humanos que se cometieron en agravio de V1, V2, V3, V4 y V5.

2. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 fracción I, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, y 3, fracciones XVIII, XXXV y XXXVII de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí, y con el propósito de proteger los nombres y datos de las personas involucradas en la presente recomendación, se omitirá su publicidad. Esta



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

información solamente se hará de su conocimiento a través de un listado adjunto que describe el significado de las claves utilizadas, con el compromiso de que dicte las medidas de protección correspondientes, y visto los siguientes:

## I. HECHOS

3. El 14 de noviembre de 2016, la Comisión Estatal de Derechos Humanos recibió la comparecencia de V1 y V2, quienes denunciaron presuntas violaciones a sus derechos humanos, en razón de que desde octubre de 2015, en que AR1 asumió su cargo como Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, su trato hacia ellas fue amenazante.

2

4. Ambas quejas coincidieron en señalar que laboraban como coordinadoras tanto de nóminas como de personal en el mismo Organismo Paramunicipal, denunciaron que AR1 entonces Jefe de Recursos Humanos siempre las trató de manera déspota y amenazante; posteriormente en el mes de marzo de 2016, se les ofreció un incremento salarial por la cantidad de \$2,463.00 (DOS MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.) mensuales, toda vez que laboraban más tiempo del correspondiente a su jornada laboral. Este aumento se aplicó desde la segunda quincena de marzo de 2016.

5. Es el caso que el 18 de octubre de 2016, un auditor de la Contraloría Interna de ese Organismo, les notificó mediante cédula, una sanción administrativa correspondiente a la suspensión en sueldo y funciones por 30 días hábiles, sin embargo hasta esa fecha también se le notificó sobre el inicio del Expediente Administrativo 1, debido a que su salario no correspondía al nivel del tabulador a pesar de que se hubiera autorizado por el Director General.

6. Por su parte, V3 refirió que a partir del cambio de administración municipal, AR1 Jefe de Recursos Humanos del DAPAS asumió su cargo, quien desde entonces



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

señaló a los trabajadores que debían acatar toda instrucción que proviniera de él, enfatizando que si a alguien se debía "tener miedo" era precisamente a él, asimismo les instruía acciones sin mediar un soporte oficial, tales como el ingreso de personal, modificaciones salariales, compensaciones, bajas de personal y demás situaciones con personas que ya no figuraban en el organigrama de esa Dirección. Al igual que a V1 y V2, se le inició un Expediente Administrativo en la Contraloría Interna de ese organismo Paramunicipal, sin embargo V3 no fue suspendida al igual que sus dos compañeras.

7. Por todo lo anterior, este Organismo Estatal solicitó la implementación de medidas precautorias tendientes a garantizar las debidas condiciones en las áreas respectivas de trabajo de V1, V2 y V3, a fin de que prevaleciera un sano ambiente laboral, por lo que con fecha 30 de noviembre de 2016, se aceptaron las medidas solicitadas, girando las instrucciones precisas por los conductos internos de control, a los funcionarios de ese Organismo para continuar brindando el trato digno y decoroso a las peticionarias.

8. No obstante lo anterior, a partir de que se interpuso la queja ante este Organismo Constitucional Autónomo las tres víctimas continuaron sufriendo agresiones verbales por parte de sus superiores, al grado de que les fueron retiradas sus claves para registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo, además a V1 la cambiaron de edificio y no se le asignó un lugar propio para continuar con sus labores, sino que se encontraba en un pasillo ante la mirada de sus demás compañeros de trabajo.

9. Para la investigación del caso este Organismo Estatal substanció el expediente de queja 1VQU-0966/2016, dentro del cual se recopilaron datos y documentos relacionados con los hechos, se agregó el informe, y constancias, cuya valoración es objeto de análisis en el capítulo de observaciones de la presente recomendación.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

## II. EVIDENCIAS

**10.** Comparecencias de V1 y V2, quienes el 14 de noviembre de 2016 denunciaron los hechos que originaron el expediente de queja, argumentando que a partir del cambio de administración municipal comenzaron a sufrir agresiones verbales por parte de sus superiores jerárquicos, además que diversos compañeros de trabajo se inconformaron en su contra, debido a que el Director General del DAPAS les había autorizado un incremento salarial mensual, por lo que se les notificó sobre el inicio del Expediente Administrativo 1, del cual se derivó una sanción en su contra relativa a la suspensión en sueldo y funciones por treinta días hábiles. Agregaron además la siguiente documentación:

**10.1** Acuerdo de 14 de octubre de 2016, firmado por el Contralor Interno de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, en el cual se determinó el inicio del Expediente Administrativo 1 en contra de V1, V2 y V3, por encontrar inconsistencias en la modificación de sus sueldos.

**10.2** Cédula de notificación de 14 de octubre de 2016, dirigida a V1, sobre la audiencia a que se refiere el artículo 82 fracción I de la Ley de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y Municipios de San Luis Potosí, dentro del Expediente Administrativo 1.

**10.3** Oficio C1/122/2014 (sic) de 14 de octubre de 2016, dirigido a V1, mediante el cual se notificó la suspensión temporal de su cargo sin goce de sueldo como coordinadora de nómina de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento.

**10.4** Copia del aviso de modificación de salario de V1, de fecha 16 de marzo de 2016, el cual se encuentra debidamente firmado por Usted y el Jefe de Recursos Humanos del DAPAS.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

**11.** Acta circunstanciada de 15 de noviembre de 2016, en la que consta la comparecencia de V3, quien se desempeñaba como trabajadora del Departamento de Recursos Humanos de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, ratificó las declaraciones vertidas por V1 y V2, además señaló que desde el ingreso del Jefe de Recursos Humanos, recibió un trato inadecuado por su parte, incluso en ocasiones le ordenaba realizar modificaciones salariales, compensaciones o baja de personal, violentando así el tabulador de sueldos autorizado por la Junta de Gobierno.

**12.** Acta circunstanciada de 15 de noviembre de 2016, en la que consta la comparecencia de V1, quien señaló diversas situaciones en las que el Jefe de Recursos Humanos del DAPAS la trató de una forma denigrante.

5

**13.** Acta circunstanciada de 16 de noviembre de 2016, en la que consta la comparecencia de V4, quien se adhirió a la queja presentada anteriormente, además manifestó que durante el año 2014 fue suspendida arbitrariamente de su trabajo, durante los meses de septiembre y noviembre de ese año.

**14.** Oficio DQMP-0199/16 de 24 de noviembre de 2016, mediante el cual este Organismo Estatal solicitó la implementación de medidas precautorias tendientes a garantizar las debidas condiciones en las áreas de trabajo y de pleno respeto a V1, V2 y V3, para que prevaleciera un sano ambiente laboral.

**15.** Oficio 404/DG/2016 de 24 de noviembre de 2016, en el cual se aceptaron las Medidas Precautorias solicitadas, además informó sobre el procedimiento de investigación relativo a los hechos denunciados por las quejas ante el Órgano de Control Interno del Organismo, con el objeto de arribar a la verdad con el irrestricto respeto al debido proceso.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

**16.** Nota periodística de 2 de diciembre de 2016, publicada en el Diario "El Mañana de Valles" con el encabezado '*Se aumentaron el sueldo... Regresaron a DAPAS empleadas castigadas*', de la que se advierte que se reincorporaban en forma normal y en el marco de la legalidad, pero que es momento de dejar clara su función, pues no tiene facultades de resolver, instruir o investigar, solo obedecer lo resuelto por la Contraloría.

**17.** Oficio 423/DG/2016 recibido el 13 de diciembre de 2016, mediante el cual se informó que la suspensión decretada a V1, V2 y V3 fue ordenada por la Contraloría Interna de ese Organismo, derivado de un procedimiento administrativo de responsabilidad. De igual forma comunicó que las ahora víctimas iniciaron juicio de amparo indirecto, y fue el Juzgado Quinto de Distrito en el Estado quien decretó el pago del 30% de las percepciones netas que por concepto de sueldo reciben las quejas, por tanto durante los días que duró la suspensión de sus labores, se respetaron sus derechos fundamentales y se salvaguardó su subsistencia.

**18.** Acta circunstanciada de 6 de diciembre de 2016, en la que consta la entrevista telefónica con Asesor Jurídico de Recursos Humanos, para comunicarle que momentos antes las quejas habían informado que no se les permitió el acceso a sus áreas de trabajo, a lo que el Jefe de Recursos Humanos informó que únicamente y con motivo de las investigaciones que ha realizado la Contraloría Interna de ese Organismo, se determinó reubicarlas en diferentes áreas de trabajo, pues dijo '*no era posible seguir confiando en ellas*' por las faltas en que incurrieron.

**19.** Acta circunstanciada de 16 de diciembre de 2016, en la que se hizo constar que personal de este Organismo Estatal, se constituyó en las instalaciones de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, para entrevistarse con V1, V2 y V3, quienes refirieron que el día 14 de diciembre se intentó realizar un apercibimiento público en su contra, sin embargo las tres se reusaron a recibir la



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

notificación. Posteriormente se hizo constar la entrevista con el Jefe de Recursos Humanos, quien refirió que la Junta de Gobierno del DAPAS ordenó que se ejecutara un apercibimiento de forma privada a las tres trabajadoras.

**20.** Acta circunstanciada de 11 de enero de 2017, en la que se hizo constar la comparecencia de V2, quien agregó diversa documentación referente a las notas periodísticas publicadas en diversos medios de la Zona Huasteca, en las que se detalla la situación en que se vieron involucradas al haberse autorizado el incremento de salario.

**21.** Escrito de 11 de enero de 2017, suscrito por V1, V2 y V3, quienes refirieron ser víctimas de acoso laboral por parte de los superiores jerárquicos de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, además refirieron que la Contraloría Interna había determinado imponerles una sanción consistente en amonestación privada, cambio de adscripción y restitución en favor del Organismo, el dinero correspondiente al incremento salarial que se autorizó desde el mes de marzo de 2016.

**22.** Acta circunstanciada de 26 de enero de 2017, en la que consta la comparecencia de V4, quien señaló que el día 13 de enero, un compañero de trabajo le comentó que los directivos habían solicitado la oficina, por lo que tendrían que trasladarse de lugar, posteriormente acudió personal de la Dirección Jurídica para recoger dos escritorios, uno de los que ocupaba V4.

**23.** Acta circunstanciada de 8 de febrero de 2017, en la que consta que personal de esta Comisión Estatal se presentó en el domicilio proporcionado por V5, quien refirió que el 3 de febrero le notificaron la rescisión de su contrato, lo cual sintió como represalia por haberse inconformado del trato recibido por parte de sus superiores jerárquicos. Asimismo, V3 informó que también como represalia no se le había permitido salir de vacaciones, además le imponen una carga de trabajo mayor a la habitual y debido a esto sale después del término de su jornada laboral.



**24.** V2 comunicó nuevamente que al regresar a laborar después del periodo vacacional, se le notificó que sería cambiada de adscripción, sin embargo, se encuentra laborando en un pasillo a un costado de la Dirección General, pero no le proporcionan ninguna herramienta de trabajo, lo cual ha ocasionado un daño emocional. Por su parte, V4 comunicó que se realizó un cambio de lugar de adscripción, reubicándola en una cocina que habilitó como oficina, pero no cuenta con teléfono, sistema, etc.; y en cuanto a V1, refirió que le retiraron toda las claves de acceso al sistema, sólo le proporcionaron la correspondiente para realizar la nómina del personal.

**25.** Acta circunstanciada de 9 de febrero de 2017, en la que se hizo constar que la Directora de Equidad y No Discriminación de esta Comisión Estatal se presentó en las instalaciones de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, en Ciudad Valles, S.L.P., quien se entrevistó con V2, misma que se encontraba sentada en una banca en el pasillo central, derivado de la sanción dictaminada por la Contraloría Interna de ese Organismo Paramunicipal.

**26.** Acta circunstanciada de 10 de febrero de 2017, en la que consta la entrevista telefónica con V2, quien señaló que ese día se encontraba laborando en el área que le fue designada, sin embargo, después de levantarse de la banca que utiliza para acudir al sanitario y posteriormente ingerir sus alimentos, regresó y se percató que personal de recursos materiales y auxiliar administrativo estaban retirando la banca, por lo que concluyó su jornada laboral de pie.

**27.** Oficio 028/DG/2017 de 3 de febrero de 2017, en el cual se notificó a V5 sobre la rescisión de su contrato, por haber incurrido en las causales establecidas en las fracciones II, III y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en faltas de probidad y honradez, violencia, amagos, injurias y malos tratos en contra de los directivos de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, de Ciudad Valles.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

**28.** Acta circunstanciada de 14 de febrero de 2017, en la que se hizo constar que personal de esta Comisión Estatal se constituyó en la plaza principal de Ciudad Valles, frente a la presidencia municipal, en donde se encontraban V5 y otro trabajador de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, quienes señalaron que había iniciado una huelga de hambre por la violación a sus derechos laborales, y que no había interpuesto ninguna demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje debido a que esperaba llegar a un acuerdo o convenio con las autoridades correspondientes.

**29.** Acta circunstanciada de 15 de febrero de 2017, en la que consta que personal de esta Comisión Estatal se entrevistó de nueva cuenta con V5, quien refirió que la huelga de hambre la inició también debido a que no se respetó un convenio anterior con la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, toda vez que se acordó en ese momento a no despedir a ninguno de los trabajadores con motivo del movimiento de protesta laboral.

**30.** Oficio recibido el 5 de octubre de 2017, suscrito por el actual Jefe de Recursos Humanos quien refirió que V1 actualmente se desempeña como coordinadora de nóminas adscrita al Departamento de Recursos Humanos, V2 como coordinadora de administración de personal adscrita al Departamento de Área Técnica, V3 como coordinadora de seguridad social adscrita al Departamento de Recursos Humanos, V4 se desempeña como coordinadora de comunicación social y cultura del agua, adscrita al Departamento de Comunicación Social y Cultura del Agua. En cuanto a V5, se informó que desde el 3 de febrero del año actual, dejó de ser trabajadora de esa Dirección de Agua Potable.

**30.1** Adicionalmente la Contralora Interna del DAPAS informó que no se encontró investigación interna para deslindar responsabilidades en contra de AR1, quien se desempeñaba como Titular de la Unidad Jurídica del mismo DAPAS, por lo no existe ni recayó sanción alguna en contra de la misma persona.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

**31.** Acta circunstanciada de 6 de octubre de 2017, en la que consta la comparecencia de V2, quien refirió que tanto ella como V1 y V3 promovieron un juicio de nulidad ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, mismo que se resolvió el pasado 21 de junio de 2017, en cuya resolución se declaró la ilegalidad e invalidez de la determinación por parte de la Contraloría Interna del DAPAS decretándose su nulidad total, dejándola sin efecto alguno.

**32.** Opinión técnica en materia de psicología de 6 de octubre de 2017 realizada a V2, de la que se advierte que la víctima presenta una afectación moderada, manifestada en un desbalance personal y en sus esferas sociales, generándole tendencias a la depresión y dificultad en la toma de decisiones, por lo que se sugiere que la víctima reciba terapia psicológica con la finalidad de explorar sentimientos ocultos y generar estrategias que le permitan estructurar su personalidad y el desarrollo de habilidades sociales.

10

**33.** Oficio SA/2034/17 de 17 de octubre de 2017, suscrito por el Magistrado Titular de la Tercera Sala Unitaria del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, por el que se agregó copia certificada de la resolución definitiva de 21 de junio de 2017, recaída dentro del juicio de nulidad promovido por V1, V2 y V3, del que se desprende la ilegalidad e invalidez de la resolución impugnada y se decretó su nulidad total.

### III. SITUACIÓN JURÍDICA

**34.** Inicialmente V1, V2 y V3 presentaron queja en contra del Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, por actos de acoso laboral cometidos en su agravio, debido a que las tres laboran en ese Organismo Paramunicipal y a partir del cambio de administración municipal se designó a AR1 Jefe de Recursos Humanos como su jefe inmediato, quien mostraba un trato inadecuado, pues a decir de las quejas, les faltaba al respeto, les gritaba y les ordenaba que al estar en el departamento de nómina le subieran el sueldo a él y a otras personas.



**35.** Es el caso que en el mes de marzo de 2016, se autorizó un incremento salarial a tres de las víctimas, razón por la que integrantes del sindicato al que estaban adheridas solicitaron la intervención de la Contraloría Interna, a fin de que se investigara el motivo y fundamento legal para que se otorgara dicho aumento. Por su parte, el órgano de control interno inició el Expediente Administrativo 1 en contra de las peticionarias, el cual se resolvió el 5 de diciembre de 2016 y se notificó a las peticionarias el 12 de diciembre del mismo año.

**36.** De la resolución se advierte que las quejas fueron encontradas como responsables de las acusaciones vertidas en su contra, por lo que se determinó imponer sanción correspondiente a amonestación privada con apercibimiento a efecto que de incurrir en nueva causa de responsabilidad, serían sancionadas acorde a los antecedentes registrados dentro del expediente laboral, asimismo como reparación del daño se les impuso restituir en favor de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento, la cantidad de \$18,146.27 (DIECIOCHO MIL CIENTO CUARENTA Y SEIS PESOS 27/100 MN) correspondiente a V1 y V2, en tanto que V3 tendría que regresar la cantidad de \$22,046.87 (VEINTIDÓS MIL CUARENTA Y SEIS PESOS 87/100 MN).

**37.** Además de lo anterior, a V2 se le condenó a la destitución de su puesto de Coordinadora Administrativa de Personal en el Departamento de Recursos Humanos, sin menoscabo en sus derechos laborales adquiridos. Situación por la que las peticionarias se vieron en la necesidad de promover un juicio de amparo, en razón de que al momento de notificarles la resolución emitida por la Contraloría Interna, no se les dio a conocer el razonamiento para llegar a tales determinaciones, por lo que consideran que no fueron oídas por la autoridad, a fin de estar en condiciones de poder defenderse.

**38.** Posteriormente V4 y V5 denunciaron actos de represalia en su contra, derivado de la queja que inició este Organismo Estatal, consistentes en que a la primera de ellas la cambiaron de lugar de adscripción, pues sin mediar notificación previa, le comunicaron que tenía que desalojar la oficina que ocupaba,



trasladándola al área de cocina, en donde no cuenta con material ni aparatos electrónicos para realizar sus funciones.

**39.** Ahora bien, en cuanto a V5, el pasado 3 de febrero del año en curso, el Director General del Organismo, le notificó el oficio 028/DG/2017, sobre la rescisión de contrato, argumentando que la trabajadora había incurrido en las causales de rescisión establecidas en las fracciones II, III y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en faltas de probidad y honradez, violencia, amagos, injurias y malos tratamientos en contra de los directivos del organismo en que laboraba.

**40.** Cabe señalar que desde un inicio, este Organismo Estatal solicitó a la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, la implementación de medidas precautorias para salvaguardar la integridad física y psicológica de las víctimas, así como garantizar las debidas condiciones en el área de trabajo de V1, V2, V3, V4 y V5.

**41.** Además de lo anterior, cabe señalar que se cuenta con la resolución por parte del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en donde se determinó la ilegalidad e invalidez de la resolución emitida por parte de la Contraloría Interna del DAPAS, decretándose su nulidad total, dejándola sin efecto alguno. Por otra parte no se tiene evidencia alguna respecto a que ese mismo Órgano de Control, realizara una investigación a AR1 por los señalamientos vertidos por las víctimas respecto al trato indigno que denunciaron.

#### **IV. OBSERVACIONES**

**42.** Antes de entrar al estudio de las violaciones de derechos humanos, resulta pertinente enfatizar que a este Organismo Público no le compete la investigación de los delitos, sino indagar las posibles violaciones a derechos humanos, analizar el desempeño de los servidores públicos con relación a las denuncias sobre cualquier vulneración a los mismos, tomando en consideración el interés superior



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

de la víctima, se repare el daño causado, se generen condiciones para la no repetición de hechos violatorios, velar para que las víctimas o sus familiares tengan un efectivo acceso a la justicia, y en su caso, se sancione a los responsables de las violaciones que se hayan cometido.

**43.** También, es necesario puntualizar que el presente pronunciamiento se emite con el propósito de destacar la importancia que tiene el hecho de que los servidores públicos, asuman con responsabilidad el servicio público que tienen encomendado, haciendo frente a cualquier tipo de hostigamiento y acoso dentro del ámbito laboral, o de cualquier otra conducta que pueda vulnerar la integridad física y emocional de las y los trabajadores durante su jornada.

**44.** Cabe destacar que la actuación de esta Comisión Estatal de Derechos Humanos, no invade alguna materia que sea de aspecto jurisdiccional alguno, ya que solo interviene en los aspectos de igualdad y no discriminación, ergo no es impedimento que este Organismo Público Autónomo conozca del presente asunto, en razón de que las resoluciones que emite no afectan el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponder a las víctimas, tal y como se establece en el artículo 108 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

**45.** Previo al análisis y valoración de los datos que se recabaron en la presente es pertinente enfatizar que el Estado de derecho sienta sus bases en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo texto se reconoce un catálogo de derechos humanos, sin que sea admisible ninguna distinción motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, estado de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y las libertades fundamentales.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

**46.** De igual forma, es importante destacar que la actuación de toda autoridad debe tener como objetivo principal la protección y salvaguarda de los derechos humanos de cualquier persona; por tanto, esta Comisión hace hincapié en la necesidad de que los servidores públicos cumplan con el deber que les exige el cargo público, que lo realicen con la debida diligencia en el marco de lo que establece el artículo 1, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos.

**47.** Ahora bien, del análisis lógico jurídico realizado al conjunto de evidencias que integran el expediente 1VQU-0966/2016, se observó que se vulneraron en agravio de V1, V2, V3, V4 y V5 sus derechos humanos a ejercer su trabajo en un ambiente digno y libre de violencia, por actos atribuibles a servidores públicos de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles.

14

**48.** De los elementos de convicción que se recabaron en la investigación del presente asunto, se observó que en el 16 de marzo de 2016, el Director General del Organismo Paramunicipal autorizó un incremento salarial mensual a la V1, V2 y V3, documento que cuenta además con la firma del Jefe de Recursos Humanos, quien fungía como superior jerárquico de las víctimas, sin embargo hasta el mes de octubre de 2016 se les notificó por parte de la Contraloría Interna de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, sobre el inicio del Expediente Administrativo 1 iniciado en su contra, debido a que se encontraron inconsistencias en la modificación de sueldos, atendiendo al tabulador vigente y autorizado por la Junta de Gobierno.

**49.** En razón de lo anterior, la propia Contraloría Interna clausuró temporalmente las áreas donde V1, V2 y V3 laboraban, además determinó que V1 y V2 fueran suspendidas por treinta días sin goce de sueldo, a fin de no obstruir el curso de la investigación, en tanto que V3 no fue suspendida pues las funciones que desempeña de ninguna manera afectaban el desarrollo de la misma, con



independencia de que su cargo representa para el funcionamiento del Organismo, la posibilidad de afectar severamente la operación del mismo.

**50.** Por ello, esta Comisión Estatal solicitó a esa Dirección General a su cargo, la implementación de medidas precautorias tendientes a garantizar la integridad de las tres víctimas y además las debidas condiciones en el área de trabajo y de pleno respeto, para que prevaleciera un sano ambiente laboral.

**51.** Ahora bien, las medidas solicitadas fueron aceptadas, y se comunicó que se giraron instrucciones precisas por los conductos internos de control, a los funcionarios del Organismo para continuar brindado el trato digno y decoroso a las víctimas, además refirió que se inició una investigación relativa a los hechos denunciados por las peticionarias ante el Órgano de Control Interno del Organismo, con el objeto de arribar a la verdad con irrestricto respeto al debido proceso, sin embargo no se agregó constancia alguna sobre la remisión a la Contraloría Interna.

**52.** No obstante lo anterior, en el informe rendido posteriormente, manifestó que la suspensión temporal decretada a V1 y V2, fue ordenada por la Contraloría Interna de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, derivada del procedimiento administrativo de responsabilidad, sanciones que tienen fundamento en los artículos 101 fracción VI de la Ley de Aguas para el Estado de San Luis Potosí y 82 fracción IV párrafo segundo de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado.

**53.** Posteriormente, las peticionarias comunicaron que el 12 de diciembre de 2016, fueron notificadas de la resolución emitida por Junta de Gobierno de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, S.L.P., únicamente en los puntos resolutivos, de los que se advierte que V1, V2 y V3 se hicieron acreedoras a una amonestación privada con apercibimiento a efecto que



de incurrir en nueva causa de responsabilidad administrativa, serían sancionadas de acuerdo a los antecedentes registrados dentro del expediente laboral.

**54.** Además V2 fue destituida de su puesto como Coordinadora Administrativa de Personal del Departamento de Recursos Humanos, y al igual que V1, se les impuso como reparación del daño y perjuicio causado al Organismo Paramunicipal, restituir la cantidad de \$18,146.27 (DIECIOCHO MIL CIENTO CUARENTA Y SEIS PESOS 27/100 MN), en tanto que a V3 se le solicitó reponer la cantidad de \$22,046.87 (VEINTIDÓS MIL CUARENTA Y SEIS PESOS 87/100 MN).

**55.** No obstante de las sanciones impuestas, en fechas posteriores las tres peticionarias fueron víctimas de situaciones identificadas como acoso laboral (mobbing), el cual es definido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral.

**56.** En el caso concreto se advierte que V1 y V3 fueron reubicadas de su lugar de adscripción, argumentándoles que las oficinas en que estaban inicialmente las ocuparía nuevo personal, sin embargo en la información proporcionada por el Director General, se desprende que el cambio se realizó debido a que la responsabilidad que se acreditó en el Expediente Administrativo 1, les restaba "confianza y credibilidad" para continuar sus labores, sin razonar los motivos de la disminución de su confianza y/o credibilidad.

**57.** Además de esto, V2 al haber sido destituida de su cargo como coordinadora administrativa de personal en el departamento de recursos humanos, se le asignó un nuevo lugar de trabajo, sin embargo personal de este Organismo Autónomo



certificó que la víctima se encontraba sentada en una banca en el pasillo central de acceso a las oficinas frente a la Dirección General, ocasionando que los demás compañeros de trabajo la vean y realicen comentarios denigrantes hacia su persona. Es el caso que el 10 de febrero del año actual, sin mediar notificación alguna, se retiró la banca donde se encontraba V2, por lo que estaba cubriendo su jornada laboral de pie, tal como consta en las fotografías que se agregaron al expediente.

**58.** Continuando con las practicas sistemáticas en agravio de V4, ésta comunicó que a partir del conflicto iniciando por las tres primeras quejas, los directivos del Organismo Paramunicipal determinaron su cambio a otro edificio que corresponde a la propia Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, pero la asignaron al espacio que originalmente era para la cocina, por lo que tuvo que adecuar el lugar para poder continuar con sus funciones administrativas. Es el caso que días después, se presentaron otros compañeros para retirar parte del mobiliario y trasladarlo al edificio principal de ese Organismo.

**59.** Aunado a todo lo anterior el 3 de febrero del año en curso, se notificó por escrito a V5 sobre la rescisión de su contrato, por encontrar actualizadas las causales de rescisión previstas en las fracciones II, III y IV de la Ley Federal del Trabajo, por actos en contra del Jefe de Recursos Humanos así como demás compañeros de trabajo, cuya consecuencia altera la disciplina de esa empresa y el correcto desempeño del trabajo, lo que hacía imposible continuar con la relación laboral.

**60.** Empero en el cuerpo del documento en que fue entregado a V5 se advierten las supuestas conductas que originaron la rescisión del contrato, consistentes en la publicación de notas periodísticas, haber participado en el desfile relativo al primero de mayo de 2016, así como haber otorgado una entrevista a diversos medios de comunicación de los que denunció las irregularidades existentes en la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles.



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

2017, "Un Siglo de las Constituciones"

**61.** Por lo anterior, V5 solicitó que se hiciera valer el acuerdo suscrito el 1 de febrero de 2017, signado por el Jefe de Recursos Humanos y los secretarios del sindicato "Artículo 123" al cual está adherida la quejosa, en el que como punto tercero se estableció que la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles se comprometía a no despedir a ninguno de los trabajadores con motivo del movimiento de protesta laboral.

**62.** En virtud de esto, V5 inició el movimiento de huelga de hambre, argumentando un despido injustificado, además del incumplimiento al acuerdo antes señalado, por lo que estaban en espera de que las autoridades denunciadas como responsables se acercaran a ella a fin de tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio y evitar el trámite de una demanda laboral.

18

**63.** Cabe señalar que la Coordinadora Municipal de Derechos Humanos de Ciudad Valles, se constituyó en la plaza cívica donde se ubicó V5 para realizar la huelga mencionada, y el día 20 de febrero de 2017, el Secretario del Ayuntamiento le mandó llamar a la quejosa para entablar una reunión con personal de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento y exponer sus pretensiones. Durante el desarrollo de la huelga, estuvieron haciéndose presentes elementos de policía para garantizar la seguridad de V5, así como personal de la Cruz Roja Mexicana para revisar los signos vitales de la víctima y monitorear su estado de salud.

**64.** Fue hasta el 5 de octubre de 2017, que se comunicó a esta Comisión Estatal que V5 dejó de prestar sus servicios laborales en ese Organismo Paramunicipal desde el 3 de febrero del año en curso, en tanto que V1, V2, V3 y V4 continúan laborando en las áreas de Recursos Humanos, así como en el Departamento de Comunicación Social y Cultura del Organismo de Agua Potable.

**65.** De igual forma, se informó que después de realizar una búsqueda en los registros de la Contraloría Interna de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y



Saneamiento de Ciudad Valles, no se encontró investigación interna para deslindar responsabilidades en contra de AR1, quien se desempeñaba primero como Jefe de Recursos Humanos y posteriormente como Titular de la Unidad Jurídica de esa Dirección, por lo que no recayó alguna sanción en su contra.

**66.** Por otra parte, se agregó al expediente de queja el resultado de la valoración psicológica practicada a V1, de la que se advierte que la misma presenta una afectación moderada, manifestado un desbalance personal y en sus esferas sociales, generándole tendencias a la depresión y dificultad en la toma de decisiones, así como pensamientos intrusivos y recurrentes de sentirse evidenciada por la situación que vivió en su lugar de trabajo, lo que deriva en sentirse con falta de confianza e insegura en su entorno actual.

19

**67.** Ahora bien, V1 refirió que derivado de la sanción que le fue impuesta tanto a ella como a V2 y V3 por parte de la Contraloría Interna del organismo operador de agua potable en Ciudad Valles, iniciaron el Juicio de Nulidad 1 ante el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, el cual determinó mediante resolución de 21 de junio de 2017, la ilegalidad e invalidez de la resolución impugnada y decretó su nulidad total, dejándola sin efecto legal alguno.

**68.** Con lo anterior, se evidencia la existencia de irregularidades en la integración y resolución realizada por la Contraloría Interna de la Dirección de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, toda vez que no se acreditó que las víctimas hubiesen incurrido en las responsabilidades que les fueron imputadas, en primer término porque de las funciones que refieren corresponde a las quejas, no se advierte que el regular el tabulador de salarios y control de personal así como coadyuvar con el jefe de recursos humanos en el control y manejo de personal y nómina de ese Organismo esté dentro de las que les confirieron al momento de designarlas en cada uno de sus puestos; aunado a que la propia Dirección no acreditó la existencia del manual de organización y funciones que argumentó dentro del Expediente Administrativo 1.



**69.** Con todas las conductas señaladas anteriormente, estamos frente al comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por los superiores jerárquicos de las víctimas, y que debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales, en tal virtud, lo importante no es en todo caso la finalidad perseguida, sino los medios ofensivos utilizados que lesionan el derecho fundamental de la dignidad del ser humano.

**70.** Bajo este contexto, cabe destacar que el día 16 de agosto de 2006, se presentó ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, una iniciativa de proyecto de decreto que adiciona diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo, cuya exposición de motivos en lo que aquí nos ocupa señala literalmente lo siguiente:

20

**71.** "Por acoso laboral hay que entender, pues, cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Su despliegue conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra individuo único, quien a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a partir de acciones de hostigamiento frecuentes".

**72.** En conclusión, el acoso laboral es uno de los riesgos psicológicos más frecuentes y de consecuencias devastadoras en las organizaciones actuales; de modo tal que, en el caso que aquí nos atañe resulta menester fortalecer el clima social laboral y las relaciones interpersonales necesarias para desarrollar una cultura organizacional basada en el respeto y empatía de los actores involucrados en la prestación del servicio de salud en el Estado.



**73.** Por ende, el presente pronunciamiento debe entenderse por la autoridad a quien se dirige, en el sentido de intensificar o, en su caso, implementar acciones preventivas que redunden en un mejor clima laboral y que tiendan a erradicar todas aquellas prácticas que propicien o generen un entorno laboral hostil, como se reclama en el caso a estudio.

**74.** En este orden de ideas, en cuanto al derecho a la igualdad, trato digno y no discriminación, el artículo 2 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, señala que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, lo que en el caso no ocurrió al momento de rescindir su relación laboral.

21

**75.** Por lo anterior, las autoridades responsables incumplieron lo establecido en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 6, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, que señalan el derecho a la igualdad y trato digno así como a la no discriminación.

**76.** Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso de Comunidad Indígena Xákmok Kásek VS. Paraguay, Sentencia de 24 de Agosto de 2010, señaló que el principio de la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación constituye un dato sobresaliente en el sistema tutelar de los derechos humanos consagrado en varios instrumentos internacionales y desarrollado por la doctrina y jurisprudencia. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *Ius cogens*.

**77.** Aunque, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado de Naciones Unidas, ha emitido convenios y recomendaciones



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

sobre distintos aspectos del derecho al trabajo, no ha precisado una metodología general que dé cuenta de los elementos esenciales que integran este derecho. Sin embargo, es claro que a partir de la expedición de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, ha tomado particular relevancia el estudio de algunos asuntos sobre el derecho al trabajo como derecho fundamental, tales como la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

**78.** A partir de lo dispuesto en los instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo de San Salvador, así como en los Convenios de la OIT ratificados por México, puede argumentarse que existen por lo menos dos dimensiones del derecho individual al trabajo; primero el derecho al trabajo se entiende como el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que les garanticen a ella y a su familia una vida digna, en tanto que los derechos en el trabajo apuntan a que éste se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos de los trabajadores.

**79.** Además, cabe precisar que los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que se citan en el presente pronunciamiento son de observancia obligatoria para el Estado Mexicano, de acuerdo con el artículo 62 de la Convención Americana de Derechos Humanos, en sus numerales 1 y 2, y del reconocimiento de su competencia contenciosa, de conformidad con el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de Febrero de 1999.

**80.** La jurisprudencia internacional sobre derechos humanos constituye un elemento que debe observarse para hacer más amplia la protección a los derechos de las víctimas, extender el alcance de los mismos, y para formar parte de un diálogo entre Corte y Organismos Defensores de Derechos Humanos, lo cual se inscribe en el marco de la protección más amplia y extensiva de los



derechos en consonancia con lo que establece el artículo 1, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**81.** Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Contradicción de Tesis 239/2011, precisó que los criterios jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son vinculantes para México, con independencia de que haya sido o no parte del litigio; que esa fuerza vinculante se desprende del artículo 1 Constitucional ya que el principio pro persona obliga a resolver atendiendo a la interpretación más favorable a la persona.

**82.** Por lo expuesto, la conducta que desplegó AR1, puede ser constitutiva de responsabilidad administrativa, de conformidad con el artículo 56, fracción I, de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí, las cual establece que todo servidor público tendrá la obligación de cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la deficiencia de ese servicio o implique abuso o ejercicio indebido del cargo. Sin que esto limite al Órgano Interno de Control a investigar a otros servidores públicos por estos hechos.

23

**83.** En concordancia con ello y con el propósito de evitar que hechos como los analizados en el presente caso se repitan, es necesario que las autoridades impulsen la capacitación a sus servidores públicos orientada hacia el correcto ejercicio del servicio y el respeto de los derechos humanos, en particular del derecho a la igualdad y no discriminación.

**84.** En consecuencia, esta Comisión Estatal, respetuosamente se permite formular a Usted, Director General de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Ciudad Valles, las siguientes:



## V. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Con la finalidad de que a V1, V2, V3, V4 y V5 les sea reparado de manera integral el daño ocasionado, realice mediante oficio dirigido a la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (CEEAV), la inscripción de las víctimas en el Registro Estatal de Víctimas previsto en la Ley de Víctimas para el Estado de San Luis Potosí, a efecto de que se les brinde atención psicológica, y de ser el caso, previo agote de los procedimientos, las víctimas puedan tener acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral que establece la Ley, debiendo proporcionar la información que se le solicite y se remita a esta Comisión Estatal las constancias que acrediten su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Dese vista de la presente Recomendación al Órgano Interno de Control, para que en el caso de no haberse iniciado se inicie, integre y resuelva un procedimiento de investigación sobre el presente caso, considerando los testimonios vertidos por las víctimas. Sin que esta investigación se limite sólo a investigar la conducta de AR1 sino a otros servidores públicos que pudieran estar involucrados en estos hechos. Se aporte la información que al respecto le sea solicitada y tenga a su alcance.

**TERCERA.** Gire sus apreciables instrucciones a efecto de que se impartan cursos de capacitación dirigidos a todos los integrantes de la plantilla laboral de ese Organismo paramunicipal, referentes al derecho al trabajo en un ambiente libre de violencia, a la no discriminación y a las buenas prácticas de trato digno en materia laboral. Se informe a esta Comisión sobre su cumplimiento.

**79.** La presente recomendación, de acuerdo con el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 17 de la Constitución Política del Estado de San Luis Potosí, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito de hacer una declaración sobre los hechos violatorios a los derechos humanos cometidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, de



COMISIÓN ESTATAL DE  
DERECHOS HUMANOS  
SAN LUIS POTOSÍ

que se subsane la irregularidad cometida, y que las autoridades competentes, en el ámbito de sus atribuciones, apliquen las sanciones que correspondan.

**85.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 113 del Reglamento de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, la respuesta sobre la aceptación de la recomendación, deberá enviarse dentro del término de diez días hábiles siguientes a su notificación, lo contrario dará lugar a que se interprete que la misma no fue aceptada. En todo caso, las acciones relacionadas con el cumplimiento de la recomendación, deberán informarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre la aceptación.

**86.** Finalmente, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 29, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en caso de que la recomendación no sea aceptada o cumplida, deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa; aunado a que este Organismo Público, podrá solicitar su comparecencia ante el Congreso del Estado, para que explique el motivo de su negativa.

25

**LIC. JORGE ANDRÉS LÓPEZ ESPINOSA**  
**PRESIDENTE**