

Guadalajara, Jalisco, 10 de agosto de 2018  
Asunto: violación de los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y los derechos laborales.

Doctora Myriam Vachez Plagnol  
Secretaria de Cultura de Jalisco

#### Síntesis

*(quejosa), presentó queja en esta CEDHJ en contra de Marco Antonio Pérez Rodríguez, director administrativo del Instituto Cultural Cabañas (ICC), dependiente de la Secretaría de Cultura del Estado (SC). La peticionaria, empleada de la citada dependencia, tiene el puesto de [...], y su reclamo consiste en que el 8 de agosto de 2017 la suspendieron diez días laborales sin goce de sueldo, al no firmar un nuevo Reglamento Interno de Trabajo por considerar que violaba el contrato colectivo de trabajo, suspensión que fue ejercida sin que previamente se hubiera instaurado el correspondiente procedimiento de responsabilidad administrativa, lo cual fue acreditado plenamente por esta Comisión, por lo que se determinó que fueron violados sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y a los derechos laborales.*

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ), con fundamento en los artículos 1º y 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4º y 10º de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 1º, 2º, 3º, 4º, 7º, fracción XXV; 28, fracción III; 72, 73, 75 y 79 de la Ley de la CEDHJ; así como 109, 120 y 121 de su Reglamento Interior, examinó, integró y ahora resuelve el expediente de queja 6817/2017/II, con motivo de los hechos reclamados en contra del abogado Marco Antonio Pérez Rodríguez, director administrativo del Instituto Cultural Cabañas (ICC), quien con su actuar ilegal e irregular violó los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y los derechos laborales, al incumplir la obligación de garantizar el derecho de audiencia y defensa en

agravio de la (quejosa), ya que sin haber instaurado el respectivo procedimiento administrativo de responsabilidad laboral por el supuesto mal comportamiento de la ahora agraviada, le aplicó de manera directa una sanción administrativa.

## I. ANTECEDENTES Y HECHOS

1. Acta del 18 de agosto de 2017, en la cual se hizo constar que compareció ante esta Comisión (quejosa), a presentar queja a su favor. Su reclamo consiste en que el 8 de agosto de 2017 la suspendieron por diez días laborales sin goce de sueldo por no firmar un nuevo Reglamento Interno de Trabajo que, según su percepción, violaba sus derechos humanos. Para ello, el 21 de julio de 2017 se llevó a cabo una reunión con la directora general Olga Ramírez Campuzano, a fin de darles a conocer dicho reglamento, y como ella no estuvo de acuerdo, solicitó el uso de la voz y dijo que ella no lo firmaría porque violaba el contrato colectivo de trabajo, comentario que molestó a la directora y con esto concluyó la reunión. El 8 de agosto le notificaron la referida suspensión de labores.

2. El 24 de agosto de 2017, se dictó acuerdo de calificación pendiente de la queja y se requirió al director administrativo involucrado para que rindiera su informe por escrito, en el que precisara los antecedentes, fundamentos y motivaciones de los hechos reclamados por la inconforme, para lo cual se le proporcionó copia simple de la queja.

3. Oficio AC/123/2017, presentado ante esta Comisión el 3 de octubre de 2017 por el director administrativo involucrado, consistente en el informe requerido por esta Comisión, donde negó los hechos reclamados por la (quejosa). Reconoció que se le impuso una sanción administrativa por sus constantes irregularidades en el trabajo y por tener una conducta impropia e injurianta a un superior jerárquico, alterando el orden y la disciplina al negarse a acatar disposiciones y lineamientos laborales, por lo que, para procurar el orden, la disciplina y la armonía en el organismo público descentralizado, se le impuso la suspensión del trabajo por diez días sin goce de sueldo, al incumplir con lo establecido en el artículo 56, fracciones XII y XV del Contrato Colectivo de Trabajo, y por encuadrar en la causal prevista en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. También señaló que de forma recurrente y de

manera injustificada no asistía a sus labores, presentaba mala conducta, desatendía su área y además agredía a sus compañeros de forma verbal y física dentro del área, y en horario laboral. Por lo anterior, señaló que, tomando en cuenta esos antecedentes, se le hizo efectiva el acta de suspensión 003/2017. Adjuntó copia simple de las actas de suspensión elaboradas en su contra, entre las cuales destacan la 007/2012, la 001/2015, la 006/20165 y la 003/2017, de las que se desprende que fue sancionada de manera directa y sin mediar algún procedimiento en su contra. De igual forma, anexó copia simple del oficio sin número del 11 de julio de 2001, suscrito por personal del área de Control de Personal del ICC; copia simple del escrito del 8 de marzo de 2002, suscrito por la aquí inconforme; copia simple del acta administrativa de hechos del 29 de noviembre de 2011; copia simple del escrito sin folio de 20 de febrero de 2015, suscrito por el encargado del área de Vigilancia del ICC; copia simple del reporte de insubordinación del 20 de septiembre de 2016; y copia simple del escrito sin folio del 19 de septiembre de 2016, [sic] suscrito por Armando Padilla Rodríguez.

4. El 14 de diciembre de 2017 se solicitó al director administrativo involucrado que informara si con motivo de la suspensión de trabajo que se impuso a la aquí inconforme se le había instaurado previamente un procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, y de ser afirmativo, remitiera copia certificada de este.

5. Oficio 01800710, recibido en este organismo el 22 de enero de 2018, signado por el director administrativo aquí acusado, mediante el cual señaló que a la (quejosa) se le “levantó” un acta administrativa el 7 de agosto de 2017, la cual se le notificó ese mismo día y se dio vista al sindicato al que pertenece por conducto de su representante, la cual anexó en copia simple.

6. Acuerdo del 5 de abril de 2018, por el cual se admitió la queja en contra del director administrativo involucrado y se le solicitó que rindiera su informe de ley donde precisara los antecedentes, fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se les imputaron, y que señalara con claridad las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que hubieran ocurrido los hechos motivo de la inconformidad. Asimismo, y atendiendo a los principios de inmediatez y rapidez previstos en los artículo 47 y 65 de la Ley de esta Comisión, se le requirió que dentro de ese mismo término ofreciera las pruebas que a su derecho convinieran, proporcionándole copia de la queja.

7. El 21 de mayo de 2018 se recibió el oficio signado por el director administrativo involucrado, mediante el cual rindió su informe de ley. Señaló que sí “levantó” un acta administrativa en contra de la aquí inconforme, mediante la cual se le sancionó con diez días de suspensión de labores sin goce de sueldo, y de ello se dio aviso a su representante sindical, lo cual consideró como una sanción, sin pensar conscientemente en una probable violación de derechos humanos. Asimismo, aclaró que dicha sanción sólo consistió en un descuento de ocho días de salario. Agregó las constancias de nómina para acreditarlo, y precisó que tal medida había sido para favorecerla, ya que lo procedente era rescindir su relación laboral. De igual forma, señaló que para imponerle la sanción se valoró su conducta anterior y la calidad de su trabajo. Incluso refirió que el 20 de febrero de 2015 se “levantó” el acta 001/2015 en su contra por faltarle al respeto a la directora del organismo, y el 22 de septiembre de 2016 también se “levantó” el acta 006/2016 por conducta inapropiada, y que en septiembre de 2016 recibieron una carta del trabajador (testigo), en la cual la acusó de conductas impropias.

Como medios de prueba, ratificó todas las actas y oficios dirigidos a la (quejosa), las cuales exhibió desde el primer informe que rindió ante esta Comisión. También presentó la nómina de la trabajadora, que abarca de agosto de 2017 a marzo de 2018, para acreditar los descuentos económicos que le realizó como resultado de la sanción impuesta. Dichas pruebas fueron admitidas por no contravenir normas de orden público y por estar ajustadas a derecho, las cuales se desahogaron por su propia naturaleza.

## II. EVIDENCIAS

1. Copia simple del oficio sin número del 11 de julio de 2001, suscrito por personal del área de Control de Personal del ICC, dirigido a la aquí inconforme, a través del cual le informa que su tarjeta de control de asistencias ha presentado irregularidades del registro de entrada, como inasistencias.

2. Copia simple del escrito del 8 de marzo de 2002, suscrito por la aquí inconforme, a través del cual le informa al señor Gerardo Antonio Gutiérrez López respecto de las inasistencias que tuvo en los meses de junio, julio y septiembre de 2001.

3. Copia simple del acta administrativa de hechos del 29 de noviembre de 2011, suscrita por el director administrativo, por el director de Museografía, por la coordinadora, por la encargada del área de Servicios Educativos y Atención a Visitantes, por la técnico B, y por la secretaria de Dirección del ICC, donde señalan las faltas en que incurrió la trabajadora aquí agraviada.
4. Copia simple del acta 007/2012, del 1 de junio de 2012, suscrita por el entonces director administrativo del ICC, mediante la cual le notifica a la aquí inconforme que, debido a los hechos del 22 de mayo de 2012, se le impone una sanción consistente en suspensión de dos días sin goce de sueldo, que son los días 6 y 8 de junio de 2012.
5. Copia simple del escrito sin folio del 20 de febrero de 2015, suscrito por el encargado del área de Vigilancia del ICC, en el cual le informa al director administrativo las incidencias de ese día con la aquí inconforme.
6. Copia simple del acta 001/2015, del 20 de febrero de 2015, suscrita por el director administrativo del ICC, donde le notifica a la aquí inconforme que, debido a los hechos ese día, se le imponía suspensión de ocho días sin goce de sueldo, que fueron los días 26 y 27 de febrero de 2015, así como 1, 4, 5, 10, 11 y 12 de marzo de 2015.
7. Copia simple del acta 006/2016, del 22 de septiembre de 2016, suscrita por el director administrativo del ICC, mediante la cual le notifica a la aquí inconforme que, debido a los hechos del 17 de septiembre de 2016, se le imponía suspensión de dos días sin goce de sueldo, que fueron 5 y 6 de octubre de 2016.
8. Copia simple del reporte de insubordinación del 20 de septiembre de 2016, suscrito por el director de Servicios Generales y Mantenimiento del ICC, en el que informa al director administrativo sobre el comportamiento de la aquí inconforme por cuestiones de indisciplina.
9. Copia simple del acta 003/2017, del 7 de agosto de 2017, suscrita por el director administrativo del ICC, mediante la cual le notifica a la aquí inconforme que, debido a la falta de respeto con la que se expresó en contra de sus superiores jerárquicos y compañeros en la junta del 21 de julio de ese año,

se le imponía suspensión de diez días sin goce de sueldo, para los días 9, 10, 15, 16, 17, 23, 24, 29, 30 y 31 de agosto de 2017.

10. Copia simple del escrito sin folio del 19 de septiembre de 2016 [sic], suscrito por (testigo), donde le informa al director administrativo del ICC sobre los problemas que tuvo con la aquí inconforme, referidos en el punto 3 de antecedentes y hechos.

11. Oficio recibido en esta Comisión con folio 01800710, suscrito por el director administrativo involucrado, con el cual informó que sí “levantaron” un acta administrativa en contra de la (quejosa) el 7 de agosto de 2017, de la que se desprende que fue suspendida por diez días sin goce de sueldo, y estos fueron 9, 10, 15, 16, 17, 23, 24, 29 30 y 31 de agosto de 2017, por tener una conducta impropia e injurante.

12. Comprobantes fiscales digitales por Internet correspondientes a las nóminas de la aquí agraviada, de agosto de 2017 a marzo de 2018, para acreditar los descuentos económicos que se realizaron a la (quejosa) como resultado de la sanción impuesta. A continuación se describen dichos comprobantes:

a) Comprobante fiscal digital por Internet, expedido por el [...], del 18 de agosto de 2017, a nombre de (quejosa), número [...], [...], CURP [...]; Fecha de inicio de relación laboral, 15/agosto/2000, jornada diurna, periodo 15 04 quincenal 01/agosto/2017-15/agosto/2017, días de pago 15, fecha de pago 15/agosto/2017, puesto [...], [...], del cual se desprende, en las deducciones el descuento realizado por concepto de tres faltas por 863.22 pesos.

b) Comprobante fiscal digital por Internet, expedido por el [...], del 18 de septiembre de 2017, a nombre de (quejosa), número [...], RFC [...], CURP [...], fecha de inicio de relación laboral 15/agosto/2000, jornada diurna, periodo 17 04 quincenal 01/septiembre-15/septiembre/2017, días de pago 15.000, fecha de pago 15/septiembre/2017, puesto [...], [...], del cual se desprende, en las deducciones, el descuento realizado por concepto de una falta por 287.74 pesos.

c) Comprobante fiscal digital por Internet, expedido por el [...], del 15 de diciembre de 2017, a nombre de (quejosa), número [...], RFC [...], CURP

[...], fecha de inicio de relación laboral 15/agosto/2000, jornada diurna, periodo 23 04 quincenal 01/diciembre/2017-15 de diciembre/2017, días de pago 15, fecha de pago 13/diciembre/2017, puesto [...], [...], del cual se desprende, en las deducciones, el descuento realizado por concepto de una falta por 287.74 pesos.

d) Comprobante fiscal digital por Internet, expedido por el [...], del 18 de enero de 2018, a nombre de (quejosa), número [...], RFC [...], CURP [...], fecha de inicio de relación laboral 15/agosto/2000, jornada diurna, periodo 1 04 quincenal 01/enero/2018-15 de enero/2018, días de pago 15, fecha de pago 15/enero/2018, puesto [...], [...], del cual se desprende, en las deducciones, el descuento realizado por concepto de dos faltas por 575.48 pesos.

e) Comprobante fiscal digital por Internet, expedido por el [...], del 14 de marzo de 2018, a nombre de [...], número [...], RFC [...], CURP [...], fecha de inicio de relación laboral 15/agosto/2000, jornada diurna, periodo 5 04 quincenal 01/marzo/2018-15 de marzo/2018, días de pago 15, fecha de pago 14/marzo/2018, puesto [...], [...], del cual se desprende, en las deducciones, el descuento realizado por concepto de una falta por 287.74 pesos.

### III. FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

La CEDHJ tiene como finalidad esencial la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos. Sus principios de actuación se encuentran previstos tanto en los artículos 1º, 3º, tercer párrafo; 4º, primer párrafo; 5º, primer párrafo; 12, 14, segundo párrafo; 16, primer párrafo; 17, párrafos segundo y sexto; 25, primer párrafo; 109, primer párrafo; fracciones II y III párrafo segundo; y 102, apartado B, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4º y 10, de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 1º, 2º, 3º, 4º, 7º, fracción XXV, 28, fracción III, 72, 73, 75 y 79, de la Ley de la CEDHJ; así como 109, 120 y 121 de su Reglamento Interior.

En consecuencia, la CEDHJ resulta competente para conocer de violaciones de derechos humanos de índole administrativa, en este caso atribuidas por la (quejosa), a Marco Antonio Pérez Rodríguez, director administrativo del ICC, de acuerdo con los artículos 1º, 2º, 3º, 4º, fracción I; 7º y 8º, de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco.

Con base en el análisis de los hechos, así como en diversas evidencias, pruebas y observaciones que integran el expediente de queja 6817/2017/II, este organismo público protector de derechos humanos llega a la conclusión lógica y jurídica de que fueron violados en perjuicio de la agraviada sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica, y a los derechos laborales. Esta conclusión tiene sustento jurídico en la comprobación de la hipótesis generada con motivo del planteamiento de queja, la cual se describe a continuación:

La trabajadora (quejosa), reclamó ante esta Comisión que el director administrativo del ICC fue el responsable de que se le suspendiera ilegal e irregularmente por diez días laborales sin goce de sueldo. Los motivos que argumentó la peticionaria para privarle de ese derecho fueron porque se negó a firmar un Reglamento Interno de Trabajo por considerar que violaba las condiciones generales de trabajo.

De la reclamación de la agraviada surgen las siguientes hipótesis a comprobar:

Primera. Fue suspendida por diez días laborales sin goce de sueldo por supuestas conductas de indisciplina y desacato realizadas en contra de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, esto sin haberse previamente instaurado el correspondiente procedimiento de responsabilidad administrativa en su contra.

Segunda. Que con motivo de la actuación del director administrativo involucrado, descrita en la hipótesis anterior, se violaron sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y a los derechos laborales.

Primera hipótesis

A la (quejosa), se le aplicó una sanción administrativa laboral, consistente en una suspensión por diez días laborables sin goce de sueldo, por supuestas conductas de indisciplina y desacato realizadas en contra de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo.

Para comprobar esta hipótesis es importante identificar las variables que ésta tiene:



1. Que es servidora pública del Instituto Cultural Cabañas.
2. Que fue suspendida por diez días laborales sin goce de sueldo, aunque al final sólo le descontaron ocho días.
3. Que la sanción fue aplicada por orden de su superior jerárquico, el director administrativo del Instituto Cultural Cabañas.
4. Que las causas que orillaron al funcionario público a suspenderla por ocho días sin goce de sueldo fueron, a su decir, por la indisciplina y desacato. Pero sin que previamente se le hubiera instaurado un procedimiento de responsabilidad administrativa en su contra.

Dentro de la queja obran evidencias que permiten comprobar cada una de las variables de la primera hipótesis, tal como las describimos a continuación:

1. En primer lugar, quedó acreditado que la (quejosa), al momento de la violación denunciada, es servidora pública. Esto se acreditó con su propio dicho, el cual, atendiendo al principio de buena fe, sustentado en el artículo 5° de la Ley General de Víctimas, debe ser tomado en cuenta, y que además está confirmado por el servidor público involucrado Marco Antonio Pérez Rodríguez, quien en sus informes le reconoció dicho carácter, al referirse a ella como servidora pública del ICC con nombramiento [...], además de que él mismo proporcionó copias de las nóminas correspondientes a la quincenas en que se le realizaron los descuentos con motivo de la sanción que se le aplicó (puntos 1, 3 5 y 7 de antecedentes y hechos).

2. Respecto de la sanción impuesta a la agraviada, consistente en una suspensión por diez días laborales sin goce de sueldo por supuestas conductas de indisciplina y desacato en contra de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, sólo se le descontaron ocho días de salario, lo cual fue debidamente acreditado en actuaciones. Incluso fue aceptado por el servidor público involucrado, ya que él mismo proporcionó copia simple de las nóminas para demostrar que no la sancionó con diez días de suspensión, sino con ocho (Antecedentes y hechos 7, y Evidencia 6).

3. También se acreditó que el director administrativo involucrado aplicó de manera directa la sanción a la aquí inconforme, ya que en su informe de ley rendido mediante el oficio AC/123/2017, reconoció de manera expresa que se aplicó la suspensión laboral debido a las constantes irregularidades en su

trabajo, además de su conducta impropia e injuriente a un superior jerárquico. Sin embargo, no respetó el derecho que tenía la inconforme de ser oída y vencida en juicio, pues de manera unilateral resolvió que existía responsabilidad sin haber realizado la investigación correspondiente y en su caso, instaurado el respectivo procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, limitándose a elaborar un acta administrativa de suspensión.

Con las documentales públicas que en copia simple aportó el propio director administrativo también se acreditó fehacientemente que además se trata de una práctica recurrente o reiterada, ya que en ocasiones anteriores se aplicaron sanciones similares a la aquí inconforme sin haber previamente instaurado el correspondiente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, lo cual se realizó mediante el acta 007/2012 del 1 de junio de 2012, con suspensión de dos días laborales sin goce de sueldo; con el acta 001/2015, del 20 de febrero de 2015, con suspensión de ocho días laborales sin goce de sueldo, y con el acta 006/2016, del 22 de septiembre de 2016, con suspensión de dos días laborables sin goce de sueldo (antecedentes y hechos 3).

Por otra parte, el 21 de mayo de 2018, el referido director administrativo rindió su informe de ley, en el que nuevamente aceptó haber sancionado administrativamente a la inconforme por cuestiones de indisciplina. Incluso proporcionó como medio de prueba copia certificada del acta administrativa 003/2017, de la cual se desprende la sanción aplicada, además de evidenciar que no existió el respectivo procedimiento administrativo de responsabilidad laboral establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, aplicable en el momento en que sucedió el hecho violatorio de derechos humanos aquí investigado. Ahora bien, dicha sanción administrativa se materializó cuando se aplicaron los descuentos económicos al salario de la trabajadora, lo cual se acreditó con la copia de los recibos de nómina proporcionados por la autoridad responsable, además de que en su informe de ley mencionó que fue benevolente con su subordinada y no aplicó la suspensión de los diez días, sino solamente ocho, lo cual fortalece la evidencia de una actuación arbitraria (puntos 3, 5 y 7 de Antecedentes y hechos).

4. Respecto a las causas que motivaron al servidor público involucrado a sancionar a la aquí inconforme con suspensión efectiva de ocho días laborales sin goce de sueldo, refiere ella que fue debido a que se negó a firmar un

Reglamento Interno por contravenir sus condiciones generales de trabajo, lo cual fue tomado como un desacato o indisciplina por parte de la autoridad involucrada. Lo afirmado por la víctima fue aceptado expresamente por la autoridad responsable, aunque lo interpretó de manera errónea ya que pare él eso fue una conducta de indisciplina, además, aseveró categóricamente que en el momento en que se levantó la referida sanción, también se valoró su conducta anterior y su calidad de trabajo, pues ya se le habían “levantado” varias actas en su vida laboral. De ello se evidencia que de manera ilegal, irregular, reiterada y recurrente, la autoridad involucrada ha violado sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y a sus derechos laborales, pues en ninguna de las sanciones previas se iniciaron los respectivos procedimientos de responsabilidad laboral con los que se acreditara la responsabilidad de la (quejosa) (Antecedente y hechos 7 y Evidencias 3 y 4).

### Segunda hipótesis

Que con motivo de la actuación del director administrativo involucrado, descrita en la hipótesis anterior, se violaron los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y los derechos laborales de la (quejosa).

Para comprobar esta hipótesis es importante identificar las variables que ésta tiene:

1. Que el director administrativo responsable de violar derechos humanos en el expediente de queja materia de esta Recomendación es servidor público.
2. Que el hecho de que el citado servidor público involucrado le haya aplicado una sanción administrativa laboral a la inconforme, consistente en la suspensión de ocho días laborales sin goce de sueldo y sin darle derecho de audiencia y defensa, viola sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y los derechos laborales.

Dentro de la queja obran evidencias que permiten comprobar cada una de las variables de la segunda hipótesis, tal como se enuncian a continuación:

1. En la presente investigación quedó acreditado que el director administrativo involucrado es servidor público. Esto se acredita con la presunción razonada que genera la referencia que hizo la víctima en su queja presentada ante esta

CEDHJ, identificándolo como empleado público, así como con el reconocimiento que él mismo realiza de manera expresa al rendir sus informes, asumiendo dicho cargo y firmando sus informes y otras comunicaciones con tal carácter (puntos 1, 3, 5 y 7 de Antecedentes y hechos, así como puntos 1, 2, 3, 4 y 5 de Evidencias).

2. En cuanto a la segunda hipótesis, en primer lugar debe precisarse que ha quedado acreditado en párrafos precedentes que Marco Antonio Pérez Rodríguez sancionó administrativamente a la (quejosa) de manera unilateral, directa, ilegal e irregular, sin procedimiento de responsabilidad administrativa. Al respecto, esta defensoría advierte que la forma en que se desarrolló este hecho atenta contra los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y los derechos laborales de la (quejosa).

Antes de establecer la argumentación que sustenta la afirmación de esta defensoría del pueblo, es preciso señalar el marco jurídico que sostiene los derechos humanos que han sido violados.

No obstante, en su informe de ley el director administrativo involucrado señaló que la aquí inconforme incumplió con lo establecido en el artículo 56, fracciones XII y XV, del Contrato Colectivo de Trabajo, y con la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, es de explorado derecho que un reglamento no podrá prevalecer ante una ley, pues en caso contrario, no se respetaría el principio jurídico referente a la supremacía constitucional. Por otra parte, referente a la Ley Federal del Trabajo, si bien es cierto que según el dicho del propio servidor público responsable, la aquí agraviada dio motivo para ser sancionada administrativamente, dicha ley federal no faculta para imponer sanciones violando el derecho de audiencia y defensa que tiene cada persona que se encuentre en un supuesto determinado. Es por ello que este órgano protector de derechos humanos considera que el director administrativo involucrado debió cumplir con el principio de supremacía constitucional, pues como obligación irrefutable tenía que sujetarse a lo dispuesto en la referida Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

Además, resulta aplicable lo previsto en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en relación con el principio pro persona dispone que en caso de que dos legislaciones o tratados se

contrapongan entre sí, se estará al que más beneficie a la persona en el caso concreto, y aquí resulta que es la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios.

### Derecho a la legalidad y seguridad jurídica

Este derecho implica que todos los actos de la administración pública se realicen con apego al orden jurídico, a fin de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de las personas. Dentro de las vertientes del derecho humano a la legalidad se encuentra el derecho al debido funcionamiento de la administración pública, y algunas modalidades de la violación de este derecho las constituyen el ejercicio indebido de la función pública, falsa acusación, falta de fundamentación o motivación legal y la prestación indebida del servicio.

El bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad es la observancia adecuada del orden jurídico por parte del Estado, entendiéndose por éste la permanencia en un estado de disfrute de los derechos concebidos en el ordenamiento jurídico, sin que se causen perjuicios indebidos como resultado de una deficiente aplicación. En lo referente a las condiciones de vulneración del bien jurídico protegido por el derecho a la legalidad, encontramos una aplicación incorrecta de la ley, o en su caso, la no aplicación de ella, a pesar de la satisfacción del supuesto normativo y, además, un perjuicio contra el derechohabiente que tenga como causa precisamente la inadecuada u omisa aplicación del derecho.

La estructura jurídica del derecho a la legalidad implica un derecho subjetivo consistente en la satisfacción de la expectativa de no ser víctima de una inadecuada u omisa aplicación de la ley que traiga como consecuencia un perjuicio; como contrapartida, supone cumplir comportamientos obligatorios para la autoridad, sean éstos conductas de acción u omisión, y prohibir que se lleven a cabo.

El derecho a la legalidad y seguridad jurídica se reconoce en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de forma específica, son los artículos 14 y 16, los que históricamente se han considerado como el punto de

referencia para sustentar estos derechos en nuestro sistema jurídico, ya que refieren la protección legal de las personas en los siguientes términos:

Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Dentro de las modalidades del derecho humano a la legalidad se encuentra el derecho al debido funcionamiento de la administración pública, y algunas formas de violación de este derecho las constituyen el ejercicio indebido de la función pública, falta de fundamentación o motivación legal y la prestación indebida de servicio, siendo estas las aplicables en el presente caso.

El derecho internacional de los derechos humanos también reconoce estos derechos, tanto en el ámbito regional (OEA), como en el sistema universal ONU. En efecto, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), adoptada en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en vigor desde el 18 de julio de 1978, aprobada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980; ratificada por México el 24 de marzo de 1981 y publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de mayo de 1981, establece:

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por nuestro país el 24 de marzo de 1981, y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de mayo del mismo año, establece:

Artículo 17.

[...]

2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

## Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es el derecho que tiene toda persona de realizar una actividad productiva legal y remunerada que le permita obtener los satisfactores necesarios para tener una vida digna.

Bien jurídico protegido: la realización de una actividad productiva legal y remunerada.

Sujetos titulares: todo ser humano.

Estructura jurídica del derecho: implica una permisión para el particular y una obligación *erga omnes* de omitir cualquier conducta que interfiera o impida el ejercicio del derecho. Implica también la obligación estatal de suministrar a la sociedad las condiciones económicas, jurídicas e institucionales que garanticen el acceso a un empleo digno y bien remunerado.

Condiciones de vulneración del bien jurídico protegido

En cuanto al acto

1. Realización de una acción u omisión que impida u obstaculice el libre ejercicio de la actividad, oficio o profesión del individuo.
2. La no remuneración debida.
3. La omisión de la emisión de disposiciones jurídicas en materia laboral.
4. La omisión de una adecuada supervisión del cumplimiento de las disposiciones laborales por parte del Estado.

5. La no implementación de instituciones adecuadas para la realización de dicha supervisión.

En cuanto al sujeto

1. Cualquier servidor público, en cuanto a la obligación de omitir cualquier conducta que interfiera o impida el ejercicio del derecho, y

2. El Estado, en cuanto a la obligación de suministrar las condiciones económicas, jurídicas e institucionales que garanticen el acceso a un empleo digno y bien remunerado.

En cuanto al resultado

Que, como producto de las acciones u omisiones de la autoridad, se impida o interfiera con la posibilidad del individuo de ejercer libremente alguna actividad, profesión u oficio remunerado, o no se respeten condiciones laborales que conduzcan el desempeño digno de dicha actividad.

Fundamentación constitucional

Artículo 5° [...]

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto de las fracciones I y II del artículo 123.

[...]

Artículo 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Fundamentación en el derecho interno.

Ley Federal del Trabajo



Artículo 3° El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 4° No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos del tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de subsistir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores, y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de subsistir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Artículo 7° En toda empresa o establecimiento, el padrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda el diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Artículo 8°. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

## Fundamentación en acuerdos y tratados internacionales

### Declaración Universal de Derechos Humanos:

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

### Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de desempleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

## Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo De San Salvador".

### Artículo 3. Obligación de no discriminación.

Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

## Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

### Artículo 6.

1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran las medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

### Artículo 7.

Las Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
  - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

### Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social:

Artículo 10. A) La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar de forma colectiva; el fomento del pleno desempleo productivo; la eliminación del desempleo y subempleo; el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas; la protección del consumidor;

Ahora bien, retomando el segundo componente de la hipótesis dos de la presente Recomendación, esta Comisión determina que se han violado los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y los derechos laborales de la (quejosa), por parte del servidor público aquí señalado del ICC, pues ha quedado acreditado que dicho funcionario no le permitió realizar su trabajo por ocho días debido a la suspensión administrativa de labores que resulta ilegal e irregular, ya que de manera injustificada ordenó que se le descontaran de su salario sin justificación objetiva y razonable y sin previa instauración del correspondiente procedimiento de responsabilidad administrativa.

Intentó justificarse al afirmar que aplicó la suspensión por supuestas conductas de indisciplina y desacato realizadas en contra de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo. Sin embargo, en ningún momento observó o aplicó el procedimiento establecido en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco, la cual regula las relaciones entre las entidades públicas y quienes trabajan en ellas, donde se establece que es deber de los titulares de las entidades públicas imponer, en sus respectivos casos las sanciones a que se hagan acreedoras por el mal comportamiento, irregularidades o incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, pudiendo consistir en amonestación; suspensión hasta por treinta días en el empleo, cargo o comisión; cese en el empleo, cargo o comisión; inhabilitación para

desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años; o cese con inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años, pero debiendo aplicar el respectivo procedimiento administrativo de responsabilidad laboral.

Ahora bien, para este caso concreto, la citada ley establece que para aplicar la imposición de la suspensión sin goce de sueldo, invariablemente el órgano de control tiene que instaurar un procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, ya que dicho órgano disciplinario, establecido por las entidades públicas, deberá cumplir con las formalidades establecidas en el procedimiento, entre las cuales se encuentran, primeramente, elaborar un acta administrativa por parte del superior jerárquico o por el servidor público que éste designe mediante oficio facultativo; remitirla al órgano de control disciplinario junto con las pruebas y oficio facultativo; y una vez que se revise que la documentación cumple los requisitos requeridos, se elaborará el acuerdo de avocamiento que deberá notificarse al servidor público presunto responsable y a su representación sindical; al servidor público que firmó el acta administrativa; a los testigos y al área de recursos humanos de la entidad pública, para que se desahogue una audiencia en la que las partes se manifiesten y hagan valer su derecho de audiencia y defensa, y solo después de haber agotado el procedimiento, se dictará una resolución fundada y motivada para que se resuelva sobre la imposición o no de sanción.

Dicho lo anterior, queda de manifiesto que el servidor público responsable actuó de manera unilateral, ilegal e irregular como superior jerárquico de la aquí agraviada, pues no respetó dicho procedimiento y así aplicó la sanción administrativa laboral. Incluso aseveró categóricamente que esa práctica se aplica de manera común cuando existen elementos que presuman un actuar indebido en el desempeño de sus subalternos. Esto, evidentemente, no sólo viola el derecho a la legalidad y seguridad jurídica, sino también los derechos laborales.

Como se ha dicho, el citado servidor público, al rendir sus informes de ley ante esta institución, aseguró que la (quejosa), mostró constantes irregularidades en su trabajo, así como una conducta impropia e injurianta a un superior jerárquico, alterando el orden y la disciplina al negarse a acatar disposiciones y lineamientos de trabajo. Dichas manifestaciones son contundentes para acreditar la violación de la legalidad y seguridad jurídica,

pues en el supuesto de que la ahora víctima hubiese dado motivo a una sanción administrativa, no se le podía privar de su derecho de audiencia y defensa, pero lamentablemente, por una interpretación desafortunada del servidor público responsable, se le sancionó de manera indebida.

Se afirma que el actuar de la autoridad involucrada no es legal y viola el derecho al trabajo de la peticionaria, ya que al sancionarla administrativamente sin respetarle su derecho de audiencia y defensa, la privó de laborar durante ocho días sin goce de sueldo, y sin sujetarse a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios:

Artículo 25. Es deber de los titulares de las entidades públicas imponer, en sus respectivos casos, a los servidores públicos las sanciones a que se hagan acreedores por el mal comportamiento, irregularidades o incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, pudiendo consistir en:

[...]

II. Suspensión hasta por treinta días en el empleo, cargo o comisión;

[...]

Para la imposición de la suspensión, cese o inhabilitación se deberá instaurar el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral. La instauración de dicho procedimiento corresponde al órgano de control disciplinario establecido por las entidades públicas....

[...]

El artículo 26 de la citada ley establece en qué consiste el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, que la autoridad responsable nunca instauró.

### Reparación del daño

Este organismo sostiene que la prestación indebida del servicio público cometida en perjuicio de la (quejosa), constituye una violación de sus derechos humanos y legales y merece una justa reparación del daño de manera integral, como elemento fundamental para crear conciencia del principio de

responsabilidad. Es una forma de enmendar una injusticia y un acto de reconocimiento del derecho de las víctimas y de las personas.

Es víctima de una violación de derechos humanos toda persona que haya sufrido algún tipo de daño, ya sea físico, mental o emocional, pérdidas económicas o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que constituyan una violación manifiesta de las normas internacionales de derechos humanos o una violación grave del derecho internacional humanitario. También comprenderá a la familia inmediata o a las personas a cargo de la víctima directa, así como a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para prestar asistencia a víctimas en peligro, para impedir su victimización; según lo ha definido la ONU en su resolución 60/147 del 16 de diciembre de 2005, cuando la Asamblea General aprobó los Principios y Directrices Básicos sobre el Derecho de las Víctimas de Violaciones Manifiestas de las Normas Internacionales.

En el año 2000, el Relator Especial sobre el Derecho de Restitución, Indemnización y Rehabilitación de las Víctimas de Violaciones de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, M. Cherif Bassiouni, presentó un informe final ante la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, al cual adjuntó una propuesta de Principios y Directrices Básicos sobre el Derecho de las Víctimas de Violaciones de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario a Interponer un Recurso y a Recibir Reparación (conocidos como Principios van Boven-Bassiouni).

Estos principios y directrices fueron aprobados en la citada resolución 69/147, y se describen en 13 secciones, con un total de 27 artículos:

I. Obligación de respetar, asegurar que se respeten y aplicar las normas internacionales de derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

II. Alcance de la obligación.

III. Violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y violaciones graves del derecho internacional humanitario que constituyen crímenes en virtud del derecho internacional.

IV. Prescripción.

V. Víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario.

VI. Tratamiento de las víctimas.

VII. Derechos de las víctimas a disponer de recursos.

VIII. Acceso a la Justicia.

IX. Reparación de los daños sufridos.

X. Acceso a información pertinente sobre violaciones y mecanismos de reparación.

XI. No discriminación.

XII. Efecto no derogativo.

XIII. Derecho de otras personas.

Para el presente caso en estudio, es pertinente señalar que dichos principios y directrices hacen referencia a la situación jurídica y a los derechos de las víctimas, en particular de disponer de recursos y obtener una justa reparación, según lo previsto en sus artículos del 11 al 23. Las distintas formas de reparación, su alcance y contenido, que incluyen tanto las reparaciones monetarias como las no monetarias, las clasifica en restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

Ahora bien, la reparación integral del daño a las víctimas de violaciones de los derechos humanos constituye en gran medida la cristalización del sistema interamericano de derechos humanos.

El concepto de reparación integral tiene su fundamento en los artículos 62.3 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y abarca la acreditación de daños en las esferas material e inmaterial, y el otorgamiento de medidas tales como: a) la investigación de los hechos; b) la restitución de derechos, bienes y libertades; c) la rehabilitación física, psicológica o social; d) la satisfacción mediante actos en beneficio de las víctimas; e) las garantías de no repetición de las violaciones, y f) la indemnización compensatoria por daño material e inmaterial.



En uso de sus facultades, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sentado los siguientes criterios.

Respecto de la obligación de reparar el daño, resulta conveniente invocar el punto 25 de la obra denominada Repertorio de Jurisprudencia del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, tomo II, que a la letra dice: “Es un principio de Derecho Internacional, que la jurisprudencia ha considerado incluso una concepción general de derecho, que toda violación a una obligación internacional que haya producido un daño, comporta el deber de repararlo adecuadamente. La indemnización, por su parte, constituye la forma más usual de hacerlo...”

La obligación de la Secretaría de Cultura del Estado de reparar el daño se sustenta con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que enuncia:

Artículo 1°.

[...]

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.

[...]

El 9 de enero de 2013 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Ley General de Víctimas, reglamentaria del citado artículo, en la que se establece que su objeto es reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones de derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte y demás instrumentos de derechos humanos, según la fracción I de su artículo 2°.

Dicho ordenamiento define en el párrafo primero del artículo 4°, como víctimas directas a aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o

menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones de sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

Cabe destacar que las víctimas tienen derecho a la reparación de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición, según lo establecido en el artículo 26 de la ley de referencia, y en su artículo 27 señala que la reparación integral comprenderá:

I. La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos;

II. La rehabilitación busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos;

III. La compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la violación de derechos humanos;

IV. La satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas;

V. Las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir;

[...]

Asimismo, el 27 de febrero de 2014 se publicó en el periódico oficial *El Estado de Jalisco* la Ley de Atención a Víctimas del Estado de Jalisco, en cuyo artículo 1° dicho ordenamiento obliga a las autoridades de los órdenes de gobierno estatal y municipal, así como a las instituciones y organismos según la competencia de cada una, a velar por la protección de las víctimas del delito y a proporcionarles ayuda, asistencia o reparación integral. Además, se estableció que las medidas de atención y protección serán proporcionadas por

el titular del Poder Ejecutivo Estatal a través de la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, a la que corresponde poner en marcha los programas, lineamientos y procedimientos administrativos, a fin de que aquellas se hagan efectivas.

En el artículo 4° de este ordenamiento se establece que las víctimas son aquellas personas físicas que hayan sufrido directa o indirectamente algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquier riesgo o lesión en sus bienes jurídicos o derechos, como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones de sus derechos humanos reconocidos en la Constitución federal, en los tratados internacionales, la Constitución Política del Estado de Jalisco y demás normativa aplicable, derivadas de una averiguación previa, un procedimiento penal o administrativo, o en una carpeta de investigación.

Esta CEDHJ reitera que la reparación del daño a las víctimas de una violación de derechos humanos es un elemento fundamental para crear conciencia del principio de responsabilidad y enfrentar la acción u omisión con las que ilegal o irregularmente actuaron las autoridades encargadas de garantizar el principio de legalidad y seguridad jurídica.

En ese sentido, es facultad de la CEDHJ reclamar una justa reparación de los daños y perjuicios, conforme a lo que se ordena en el artículo 73 de la ley que la rige, y que refiere:

Artículo 73. Una vez agotadas las etapas de integración del expediente de queja, el visitador general deberá elaborar un proyecto de resolución [...] El proyecto de recomendación [...] deberán señalar las medidas que procedan para la efectiva restitución de los derechos fundamentales de los afectados y, en su caso, la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado...

En el presente caso, Marco Antonio Pérez Rodríguez, director administrativo del Instituto Cultural Cabañas, vulneró los derechos humanos de la (quejosa), y en consecuencia, el Gobierno del Estado, por conducto de la Secretaría de Cultura, de manera objetiva y directa, se encuentra obligado a reparar los daños provocados, ya que no cumplió con la debida diligencia su deber de garantizar sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y de los derechos laborales, al incumplir la obligación de garantizar el derecho de audiencia y defensa y al debido proceso de la inconforme.

Para que un Estado que se precia de ser democrático, como el nuestro, cumpla con el fin de proporcionar debidamente los servicios públicos y atender al bien común de los ciudadanos, es preciso que sus autoridades, además de rendir cuentas por los actos realizados en representación del pueblo, acepten su responsabilidad por las acciones y omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones y reparen los daños y perjuicios ocasionados por los servidores públicos a su cargo.

#### IV. CONCLUSIONES

Las hipótesis planteadas fueron confirmadas, ya que Marco Antonio Pérez Rodríguez, director administrativo del Instituto Cultural Cabañas, de manera unilateral, ilegal e irregular, suspendió por ocho días laborales sin goce de sueldo a la (quejosa), sin haberse previamente instaurado un procedimiento de responsabilidad administrativa en su contra, violando sus derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica y los derechos laborales. Por lo anterior, esta Comisión dicta las siguientes:

##### Recomendaciones

A la doctora Myriam Vachez Plagnol, secretaria de Cultura de Jalisco:

Primera. Emprenda las acciones necesarias para que se realice a favor de la (quejosa), la reparación integral del daño de forma directa y en la que se incluyan todas las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantía de no repetición, de conformidad con la Ley General de Víctimas, la Ley de Atención a Víctimas del Estado y los instrumentos internacionales invocados en la presente Recomendación, evitando cualquier acto intimidatorio o de represalia en su contra.

Segunda. Gire instrucciones a quien corresponda para que sea restituido el salario que fue descontado de manera ilegal, irregular e indebida a la (quejosa).

Tercera. Que en casos futuros y análogos, se omita aplicar sanciones a los servidores públicos sin haber instaurado previamente el correspondiente procedimiento administrativo de responsabilidad laboral, para determinar responsabilidades.

Cuarta. Como cambio de práctica administrativa, se respete el derecho de audiencia y defensa de todos los servidores públicos de la Secretaría a su cargo a los que se les deba imponer alguna sanción por mal comportamiento, por cometer irregularidades, por el incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores o por ir en contra de los principios de legalidad, seguridad jurídica y derechos humanos laborales.

Quinta. Ordene a quien corresponda que se agregue copia de la presente resolución al expediente administrativo laboral de Marco Antonio Pérez Rodríguez, director administrativo del Instituto Cultural Cabañas, como antecedente de que violó derechos humanos en los términos de esta Recomendación.

Sexta. Ordene al órgano de Control de la Secretaría a su cargo que inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa en contra del director administrativo aquí involucrado, en el que se atiendan las razones y fundamentos expuestos en el cuerpo de la presente Recomendación, valorando las actuaciones y evidencias que obran en el expediente de queja, y tenga en cuenta para la aplicación de sanciones su jerarquía en la Secretaría y su instrucción, respetando su derecho de audiencia y defensa. Lo anterior, de conformidad con los artículos 61, 62, 64, 66, 67 y 69 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco (vigente en la fecha en que se cometió el hecho reclamado en el expediente de queja materia de esta Recomendación), o en su caso, los preceptos legales aplicables de la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

Esta Recomendación tiene el carácter de pública, por lo que la institución deberá darla a conocer a los medios de comunicación, de acuerdo con los artículos 79 de la ley que rige su actuación y 120 de su Reglamento Interior.

Con fundamento en los artículos 72, párrafo segundo, y 77 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, se informa a la autoridad a la que se

dirige, que tiene un término de diez días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, para que informe a este organismo si la aceptan o no; en caso afirmativo, esta Comisión estará únicamente en espera de las constancias que acrediten su cumplimiento, las cuales deberán presentarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de aceptación.

De no ser aceptada o cumplida, la autoridad o servidor público deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa, y con base en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 71 Bis de la Ley de esta institución, la Comisión podrá solicitar al Congreso del Estado que comparezca ante dicho órgano legislativo a efecto de que explique el motivo de su negativa.

Las recomendaciones de esta Comisión pretenden ser un sustento ético y de exigencia para las autoridades y la ciudadanía en la resolución de problemas cotidianos que impliquen un abuso de las primeras y, por ello, una violación de derechos. Es compromiso de este organismo coadyuvar con las autoridades, orientarlas y exigirles que su actuación refleje la alta investidura que representan en un Estado constitucional y democrático de derecho.

Doctor Alfonso Hernández Barrón  
Presidente

Esta es la última hoja de la Recomendación 30/2018, que consta de 30 hojas.