

Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza



Recomendación No. 04/2024

Expedientes:

CDHEC/5/X/X/Q

Saltillo, Coahuila de Zaragoza

26 de febrero de 2024

Ficha Técnica

Recomendación	No. 04/2024
Expedientes	CDHEC/5/X/X/Q
Quejoso(s)	Ag1
Agraviado(s)	Ag1
Autoridad(es)	Servidores públicos del Hospital General de Acuña (HG Acuña) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS)
Calificación de las violaciones:	a). Violación al Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica a1). Ejercicio indebido de la función pública
Situación Jurídica <i>Ag1</i>, fue vulnerada en sus derechos humanos particularmente en su derecho a la legalidad y seguridad jurídica, toda vez que, es médico en el Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza (HG Acuña) dependiente de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS) y en la quincena del 01 al 15 de febrero de 2023, le fue descontado en forma indebida un día de salario, circunstancia que fue justificada por los servidores públicos del <i>HG Acuña</i> bajo el argumento de que la reducción se realizó de manera extemporánea, por una falta injustificada cometida por la inconformante en el mes de noviembre de 2022. En ese tenor, tomando en cuenta que el Jefe de Recursos Humanos del <i>HG Acuña</i> indicó que el descuento fue realizado a solicitud del Director del <i>HG Acuña</i>, quien esto resuelve, considera que la mencionada reducción de salario fue impuesta fuera de los supuestos establecidos por la normatividad vigente para tal efecto. Por consiguiente, al no existir un procedimiento específico que facultara a los servidores públicos del <i>HG Acuña</i> para actuar en la forma en que se condujeron, resulta evidente que la mencionada medida de sanción fue emitida de manera arbitraria Por las anteriores consideraciones, considerando que, en el presente caso la medida implementada por el personal del <i>HG Acuña</i>, se emitió sin respetar los derechos del debido proceso y como consecuencia se implementó la mencionada medida de sanción sin que le permitieran a la parte agraviada oponerse a la acción realizada en su contra, es que, atendiendo a que esta acción generó un detrimento en la economía de la inconformante, se determina que se actualizó el supuesto de ejercicio indebido de la función pública, toda vez que la inconformante dejó de percibir su salario íntegro sin justificación legal alguna, según se precisará en la forma y términos del cuerpo de la presente Recomendación.	

Acrónimos / Abreviaturas

Partes intervinientes

Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza	<i>CDHEC</i>
Autoridad 1° Servidores públicos del Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza	<i>HG Acuña</i>
Autoridad 2° Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza	<i>SS</i>
Parte agraviada 1°	<i>Ag1</i>

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	<i>CPEUM</i>
Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza	<i>CPECZ</i>
Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza	<i>Ley de la CDHEC</i>
Corte Interamericana de Derechos Humanos	<i>Corte IDH</i>
Suprema Corte de Justicia de la Nación	<i>SCJN</i>

Índice

I. Presupuestos procesales.....	4
1. Competencia.....	4
2. Queja (A petición de parte)	5
3. Autoridad(es).....	5
II. Descripción de los hechos violatorios	6
III. Enumeración de las evidencias.....	9
IV. Situación jurídica generada.....	17
V. Observaciones, análisis de pruebas y razonamientos lógico-jurídicos y de equidad.....	17
1. Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica	18
a. Instrumentos internacionales	19
b. Instrumentos nacionales	22
c. Instrumentos locales	25
1.1. Estudio de un ejercicio indebido de la función pública	30
2. Reparación del daño.....	43
a. Restitución.....	47
b. Satisfacción.....	48
c. No repetición.....	49
VI. Observaciones Generales.....	50
VII. Puntos resolutivos.....	51
VIII. Recomendaciones.....	51

I. Presupuestos procesales:

1. Competencia

1. La Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza (CDHEC) es el Organismo Estatal Público Autónomo constituido por el Poder Legislativo del Estado de Coahuila de Zaragoza para el estudio, protección, difusión y promoción de los Derechos Humanos, dotado con competencia en esta entidad federativa para conocer de oficio o a petición de parte, de las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público de carácter estatal o municipal. Por ende, cuenta con plena competencia territorial y material para conocer del presente asunto que fue iniciado en virtud de la queja presentada por Ag1, relacionada con actos u omisiones de naturaleza administrativa atribuidos a servidores públicos del Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza (HG Acuña) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS) (Véanse los artículos: 102 apartado B, primer párrafo, de la CPEUM; 195 numeral 8 de la CPECZ; 19 primer párrafo y 20 inciso I de la Ley de la CDHEC)¹.
2. Asimismo, la CDHEC tiene la atribución de emitir recomendaciones públicas no vinculatorias derivadas de los procedimientos iniciados de oficio o a petición de parte, de las cuales las autoridades a las que van dirigidas tienen la obligación de responder sobre su aceptación y cumplimiento. Por lo que, una vez analizado y estudiado el expediente de referencia, en este momento se ejerce la referida atribución emitiendo la presente recomendación pública, cuyo contenido contempla lo dispuesto en el artículo 99 del Reglamento Interior de la CDHEC². (Véanse

¹ CPEUM (1917).

Artículo 102 apartado B: “El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos...”

CPECZ (1918).

Artículo 195: “...Esta Constitución garantiza el ejercicio libre, democrático y equitativo de los Derechos Humanos. Su estudio, protección, difusión y promoción se realizará a través de un Organismo Público Autónomo denominado Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, se constituirá conforme a lo siguiente:

“...8. Conocerá de quejas en contra de actos u omisiones provenientes de cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal; sin embargo, no será competente tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales...”

Ley de la CDHEC (2007).

Artículo 19. “La Comisión tiene competencia en todo el territorio del Estado, y conocerá de oficio o a petición de parte, de las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público...”

Artículo 20. Para el cumplimiento de su objeto, la Comisión tiene las atribuciones siguientes:

“...I. Estudiar, analizar, investigar y determinar la existencia, en los términos previstos por esta ley, de presuntas violaciones de Derechos Humanos, por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter estatal y municipal; ...”

² Reglamento Interior de la CDHEC (2013).

Artículo 99: Los textos de las recomendaciones contendrán los siguientes elementos:

I. Nombre de la parte quejosa, autoridad o servidor público señalado como probable responsable, número de expediente, lugar y fecha;

II. Descripción de los hechos violatorios de derechos humanos.

III. Enumeración de las evidencias que demuestran la violación de derechos humanos.

IV. Descripción de la situación jurídica generada por la violación de derechos humanos y del contexto en el que los hechos se presentaron.

los artículos: 102 apartado B, segundo párrafo, de la *CPEUM*; 195 numeral 13 de la *CPECZ*; y 20 inciso IV de la *Ley de la CDHEC*)³

2. Queja por correo electrónico

3. El 26 de junio de 2023, *Ag1* se presentó ante las instalaciones de la Tercera Visitaduría Regional de la CDHEC, con residencia en Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, con la finalidad de interponer queja en la cual adujo actos presuntamente violatorios a sus derechos humanos atribuidos a servidores públicos del Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza (*HG Acuña*) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), por lo que, una vez analizado su contenido y tratándose de actos que atentan contra los derechos a la legalidad y seguridad jurídica, se acordó iniciar el procedimiento no jurisdiccional de los Derechos Humanos (Véase artículo 89 y 104 de la *Ley de la CDHEC*)⁴.

3. Autoridad(es)

4. La autoridad a quien se imputan los actos u omisiones administrativas relativas a la investigación de es a los servidores públicos del Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza (*HG Acuña*), institución estatal que brinda el servicio público de salud y, por lo tanto, atendiendo a que dependen de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), se determina que los servidores públicos adscritos al mencionado nosocomio se encuentran dentro del ámbito de competencia de la CDHEC, por ser autoridades de carácter estatal (Véase el numeral 8 del artículo 195 de la *CPECZ*, el cual se transcribió con antelación en el capítulo de competencia).

V. Observaciones, análisis de pruebas y razonamientos lógico-jurídicos y de equidad en los que se soporte la convicción sobre la violación de derechos humanos reclamada.

VI. Recomendaciones específicas, que son las acciones que se solicitan a la autoridad para que las lleve a cabo, a efecto de reparar la violación de derechos humanos y sancionar a los responsables.”

³CPEUM (1917).

Artículo 102 apartado B: “...Los organismos a que se refiere el párrafo anterior formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. Todo servidor público está obligado a responder las recomendaciones que les presenten estos organismos. Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, éstos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa; además, la Cámara de Senadores o en sus recesos la Comisión Permanente, o las legislaturas de las entidades federativas, según corresponda, podrán llamar, a solicitud de estos organismos, a las autoridades o servidores públicos responsables para que comparezcan ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa...”

CPECZ (1918).

Artículo 195: “... La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, se constituirá conforme a lo siguiente:

“... 13. Formulará recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas...”

Ley de la CDHEC (2007).

Artículo 20: Para el cumplimiento de su objeto, la Comisión tiene las atribuciones siguientes:

“...IV. Formular recomendaciones públicas particulares, derivadas de los procedimientos iniciados de oficio o a petición de parte, mismas que no serán vinculatorias; ...”

⁴ Ley de la CDHEC (2007).

Artículo 89: “...Cualquier persona podrá denunciar presuntas violaciones a los Derechos Humanos de ella o de cualquiera otra y acudir ante las oficinas de las Visitadurías Regionales de la Comisión para presentar quejas contra dichas violaciones, ya sea directamente o por medio de representante...”

Artículo 104: “...En el caso de que el asunto planteado no permita la solución inmediata del conflicto, se admitirá la queja. Ésta se registrará y se le asignará un número de expediente y pasará a calificación, previo acuerdo de admisión que emita el Visitador Regional o el Itinerante.”

II. Descripción de los hechos violatorios:

5. Queja por comparecencia

El 26 de junio de 2023, Ag1 compareció ante las oficinas de la Tercera Visitaduría Regional de la CDHEC, a efecto de interponer formalmente una queja por hechos que estimó violatorios a sus derechos humanos, atribuibles a servidores públicos del Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza (HG Acuña) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), los cuales describió de la manera siguiente:

“...acudo ante esta Comisión de los Derechos Humanos a presentar una queja en mi agravio, en contra del A1, Ex Director del hospital General de ciudad Acuña, Coahuila, en razón de que el 17 de diciembre de 2022, solicité se me autorizara mi periodo vacaciones que me correspondía los días 1, 7, 8, 14 y 15 de enero de 2023, el cual presenté a través de Recursos Humanos del Hospital General y como es normal al realizar dicho trámite al solicitar el permiso no se me notificó la autorización del mismo por escrito, por lo que al no hacerlo es costumbre asumir que fue autorizado, en razón de ello tomé los días que solicité, regresando a mi área laboral el 21 de enero del presente año, y fue hasta en la primer quincena de febrero que me di cuenta que se me había ejecutado una falta correspondiente al día primero de enero de 2023, lo cual me pareció extraño porque ese día lo incluía en mi solicitud, en razón de ello, acudí con el Jefe de Recursos Humanos el C. A2 y con la Secretaria General del Sindicato Sección 87 la C. A3, para solicitar una explicación sobre la falta que aparecía en mi nomina, quienes me respondieron que lo iban a subsanar en el mes de febrero o marzo, pero no fue así, y nuevamente acudí a preguntarles sobre el motivo por el que no me habían corregido el descuento de nómina, y solamente me dijeron que el doctor A1 era quien había solicitado que se me aplicara la falta y que no había querido firmar que se me justificara, por lo que al no tener una respuesta transcurrieron los meses, y fue hasta el mes de junio que al no obtener una respuesta por parte del departamento de recursos humanos ni de ninguna autoridad de la Secretaria de Salud, decidí presentar una escrito dirigido al nuevo director del Hospital el doctor A4 explicándole la situación que estaba pasando y la falta de respuesta que había recibido por parte de recursos humanos para que se me resarciera el daño que se me había ocasionado al aplicarme una falta sin motivo alguno, y en respuesta a dicho escrito recibí el oficio ---/2023 de fecha seis de junio del presente año, suscrito por el doctor A4 en el cual se me informa que no hay registro de inasistencias injustificadas reportadas a mi nombre durante el periodo comprendido del primero de enero al 15 de marzo de 2023, por lo que no hay registro de falta injustificada a mi nombre, lo cual no es verdad ya que de acuerdo a lo que demuestro con la copia de mi recibo de nómina se advierte que sí se aplicó la falta y se me hizo el descuento, es por todo lo anterior que solicito se inicie la presente queja para que se investigue el actuar del A1 y de quien resulte responsable por omisión o por comisión del acto que señalo como violatorio a mis derechos humanos, ya que sin motivo ni justificación y a pesar de que yo realicé el trámite de autorización de periodo vacaciones en el departamento competente, decidió aplicar una falta en mi perjuicio, lo cual provocó un detrimento en mi economía además de una situación laboral de incertidumbre al no tener una respuesta favorable de los motivos que tuvo para realizar dicha acción, además de que tengo termo de las represalias que en mi agravio puedan surgir por parte de dicho servidor público el cual tengo conocimiento que es violento, siendo todo lo que tengo que manifestar...” (sic)

Al mencionado escrito de queja, se anexaron las documentales siguientes:

5.1. Escrito ante HG Acuña

Presentado por la Doctora Ag1 en su carácter de Médico Especialista A, Cirujano General del turno de fines de semana y festivos del Hospital General de Acuña,

Coahuila de Zaragoza (HG Acuña), mismo que cuenta con sello de recepción de fecha 01 de junio de 2023 y fue dirigido al Director y Jefatura de Recursos Humanos del HG Acuña. Del mencionado documento se desprende lo siguiente:

*“...Un cordial saludo. A través de la presente solicito a Ustedes la recuperación salarial y los estímulos que conllevan la Falta Injustificada aplicada a su servidora del día **1 de Enero del 2023**, así como la investigación y sanción de quien cometió la Violación a mis Derechos Humanos, en la Modalidad Institucional, laboral y de Género. Comento a Ustedes que el día de descanso solicitado del 1 Enero fue solicitado en tiempo y forma en la Jefatura de Recursos Humanos en esta Unidad Hospitalaria, el día 17 de Diciembre del 2022, solicitud que comprendía los días 1, 7, 8, 14 y 15 de Enero del 2023 (anexo evidencia) Permitiéndome gozar todos los días mencionados, pero aplicando falta del día 1 de Enero 2023, sin que medie Oficio con acuse de recibido de no procedencia.*

Así mismo, informo a Ustedes que realicé la gestión para recuperar mi percepción económica de la falta injustificada en el mes de Febrero y Marzo del 2023 tanto en el Departamento de Recursos Humanos y ante mi Representación Sindical, mencionando Ustedes que se ocuparían del asunto y lo arreglarían; sin que a esta fecha se haya reflejado la corrección y recuperación de la Violación a mi Derecho Humano que como Mujer Trabajadora me corresponde.

Me es importante mencionarles que aplicar una Falta de manera injustificada, sin que medie argumento escrito que sustente o justifique dicho acto, el cual me haya sido notificado en tiempo y forma, permitiendo que el A1, entonces Director de nuestra Institución de Salud, solo porque El “QUIERE y PUEDE”, realizando el trámite administrativo, sin que exista evidencia del trámite en el departamento de recursos humanos, siendo ésto lo que me han informado, representa una Violación a mis Derechos Humanos, en su modalidad Laboral, e Institucional, hasta una Violencia de Género en el ámbito público, por lo que ante mi insistencia de que hagan algo al respecto, me mantiene aún, en un estado de vulnerabilidad y subordinación para el ejercicio y reclamo de mis Derechos Humanos elementales y Universales, sobre todo al NO mostrar interés ni evidencia de gestión alguna corregir dicha Trepelía.

Les denoto a Ustedes, autoridades Institucionales, que como Servidores Públicos, ante cualquier acto u omisión basada en su género, que cause daño o sufrimiento, ya sea psicológico físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público es una Violencia contra las Mujeres.

Cualquier Servidor Público, de cualquier orden de Gobierno, que discrimine a tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas sanas forman parte de éste tipo de Violencia contra la Mujer, y aseguran se siga manteniendo como permisible y aceptable. Que la violación de uno solo de mis Derechos Humanos, conlleva violación de todos mis Derechos, ya que son Universales, interdependientes e indivisibles.

Sin embargo, también son Ustedes, Servidores Públicos y Autoridades Institucionales quienes tienen como primordial mandato la obligación de prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia contra la Mujer en cualquiera de sus Modalidades y Tipos.

Ustedes tuvieron conocimiento suficiente que fue ejercida por una persona con un Vínculo laboral de superior Jerárquico, el A1, Director Médico de este Hospital en diciembre de 2022 y enero 2023, a una subordinación Ag1 al margen de la legalidad tanto Institucional como Laboral, Conociendo también que lo hizo solo porque El “QUERÍA Y PODÍA”, Mismo Director ya con

antecedente de violencia que datan en su historia curricular y conocido por Ustedes y la Base Trabajadora...” (sic)

5.2. Solicitud vacaciones

Documento de fecha 17 de diciembre de 2022, emitido por los Servicios de Salud de Coahuila de Zaragoza de la Unidad Administrativa Hospital General de Acuña (HG Acuña), mediante el cual se desprende que Ag1, en su carácter de Cirujano General con puesto Especialista A solicitó los días “1, 7, 8, 14 y 15 de enero de 2023” por concepto de vacaciones, ingresando a laborar el 21 de enero de 2023.

5.3. Comprobante de percepciones y descuentos

Emitido en fecha 15 de febrero de 2023, por la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), a nombre de Ag1 con número de empleado --- y folio número ---. Del contenido del mencionado documento se desprende que corresponde al periodo de pago 01 de febrero al 15 de febrero del 2023, por el centro de responsabilidad “J2 HOSPITAL GENERAL ACUÑA” y en el apartado de “RETARDOS Y FALTAS DE ASISTENCIA A/C” aparece un descuento por el importe de “---” que corresponde a la cantidad de -----pesos ---/100 m.n.

5.4. Resumen médico

El Director del HG Acuña, mediante oficio identificado con el número ---/2023 de fecha 06 de junio de 2023, informó a la Doctora Ag1 en su carácter de Médico Especialista A lo siguiente:

“...En respuesta a oficio suscrito por usted y dirigido a mi persona y al departamento de RH de esta unidad el día 01/06/2023, reclamando reintegro de salario por falta injustificada del día 1 de enero del presente año, me permito informarle que después de revisar los documentos que obran en poder del departamento de recursos humanos de esta unidad, se encuentra registrado en documentos oficiales lo siguiente:

*1:- **Kardex de Asistencia:** A su nombre se encuentran registradas Vacaciones 2023 del 1er periodo: días 1, 7, 8, 14, 15 de Enero 2023.*

*2:- **Constancia Global de Movimientos:** No hay registro de inasistencias injustificadas reportadas a su nombre durante el periodo comprendido del 1 de enero al 15 de marzo 2023.*

*En base a lo anterior se concluye que **no hay** registro de falta injustificada a su nombre el día 1 de enero del 2023...” (sic)*

III. Enumeración de las evidencias:

6. Informe pormenorizado SS

Presentado por el Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado de

Coahuila de Zaragoza, mediante oficio número DAJ/SSC/X/2023 de fecha 05 de septiembre de 2023, a través del cual rindió el informe pormenorizado que le fuera solicitado al Secretario de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS) en relación a los hechos que le fueran imputados a los servidores públicos del Hospital General de Acuña (HG Acuña), al cual anexó el oficio identificado con el número X/2023, suscrito por el Director del HG Acuña, del que esencialmente se desprende lo siguiente:

“...En respuesta a su oficio --- en relación queja de falta injustificada de la C. Ag1, en el mes de enero de 2023, cuando ella disfrutó de un periodo vacacional, me permito informarle, tal y como le contestamos a la quejosa mediante oficio ---constando que, en el departamento de recursos humanos de esta unidad solamente se encuentra registrado en documentos oficiales lo siguiente:

*1.- **Kardex de Asistencia:** A su nombre se encuentran registradas Vacaciones 2023 del 1er periodo: días 1, 7, 8, 14, 15 de Enero 2023.*

*2.- **Constancia Global de Movimientos:** No hay registro de inasistencias injustificadas reportadas a su nombre durante el periodo comprendido del 1 de enero al 15 de marzo 2023.*

Sin embargo, posterior a evaluación exhaustiva en los antecedentes de asistencia, se puede identificar que la trabajadora cuenta con falta injustificada el día 26 al 27 de noviembre de 2022, La cual no había sido descontada del salario de la trabajadora en cuestión y que posiblemente se haya reflejado hasta enero del 2023, que es cuando ella lo detecta y por lo extemporáneo del descuento se suscita la confusión.

*En base a lo anterior se ratifica que el día 1 de enero del 2023, **no hay** registro de falta injustificada en perjuicio de la trabajadora y que la falta que el descuento que ella reclama es debido a falta injustificada del 26 y 27 de noviembre de 2022.*

Esperando que el presente de respuesta a su petición, me reitero como su seguro servidor...” (sic)

Al mencionado informe, se anexaron las documentales siguientes:

6.1. Constancia global de movimientos

Emitida por la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza, en relación a las faltas presentadas por Ag1, en el periodo del 16 al 30 de noviembre de 2022, en la unidad Jurisdicción Sanitaria número 2. Del citado documento se desprende que en el mencionado periodo, la parte quejosa quien cuenta con el código número --- presentó faltas del día 26 al 27 de noviembre de 2022.

6.2. Kárdex de asistencia

Documento emitido por el Hospital General de Acuña (HG Acuña) relacionado con la asistencia de Ag1 en el mes de noviembre de 2022, del cual se desprende que la parte quejosa cuenta con el puesto de “----” en el departamento de “CIRUGÍA GENERAL”. En el mismo se destaca que la doliente presentaba una falta injustificada correspondiente al sábado 26 de noviembre de 2022.

6.3. Kárdex de asistencia

Documento emitido por el Hospital General de Acuña (HG Acuña) relacionado con

la asistencia de Ag1 en el mes de Enero de 2023, del cual se desprende que la parte quejosa cuenta con el puesto de “---” en el departamento de “CIRUGÍA GENERAL”. En el mismo se destaca que la doliente contaba con periodo vacacional del 08 al 14 de enero de 2023.

7. Comparecencia de parte quejosa

Con fecha 21 de septiembre de 2023, personal de la Tercera Visitaduría Regional de la CDHEC levantó acta circunstanciada mediante la cual asentó la comparecencia de Ag1, quien acudió a las instalaciones ubicadas en el municipio de Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, con la finalidad de conocer el contenido del informe rendido por la autoridad, en la cual se asentó lo siguiente:

“...Acudo a conocer el informe que rindió la autoridad que en el presente caso lo es la Secretaría de Salud en el Estado de Coahuila y una vez que se me da lectura de su contenido quiero presentar en este momento diversas pruebas que considero necesarias para el esclarecimiento de los hechos que denuncié, y las cuales solicito que se tomen en consideración al momento de resolver la presente queja, también solicito que se me otorgue un tiempo para manifestar lo que considero procedente en relación al informe rendido por la autoridad, siendo el martes 26 de septiembre del presente año, cuando presente la contestación, siendo todo lo que deseo manifestar...” (sic)

8. Desahogo de vista

Mediante escrito de fecha 19 de septiembre de 2023, presentado ante el personal de la Tercera Visitaduría Regional de la CDHEC, Ag1, rindió el desahogo de vista del informe rendido por el Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza, del cual se desprende esencialmente lo siguiente:

“...En atención al Oficio TV-X/2023 de fecha 7 de septiembre del 2023, notificación para manifestar lo que a mi derecho convenga y asimismo ofrezca los medios de prueba que tenga a mi alcance y considere pertinentes para acreditar los hechos de mi queja que obra en autos del expediente CDHEC/5/X/X/Q, presento a Usted lo siguiente:

1.- Solicitud realizada el 17 de diciembre del 2022, de los días 1,7,8,14 y 15 Enero del 2023, debida y legalmente realizada días correspondientes a mi derecho de vacaciones del año 2022.

*2.- Comprobante de pago de la quincena correspondiente 1 al 15 de febrero 2023, en la que aparece el concepto --- correspondiente a **Retardos y Faltas de Asistencia A/C**, aplicados indebida y abusivamente a mi remuneración económica que por derecho corresponde a mi trabajo realizado en el Hospital General de la Secretaría de Salud en Acuña, Coahuila.*

*3.- Oficio del 1 de junio del 2023, dirigida al Actual Director del Hospital General de la Secretaría de Salud de Cd. Acuña, Coahuila, Dr. A4, con copia a los Representantes Sindicales, quienes firman de recibido; oficio en el cual les solicito la recuperación salarial y los estímulos que conllevan la **Falta Injustificada aplicada del 1 de Enero del 2023**, así como la **Investigación y sanción de quien cometió la Violación a mis Derechos Humanos en la modalidad Institucional, laboral, y de Género**; donde les señalo que tanto la Institución de Salud como la Representación Sindical tuvieron conocimiento desde el mes de febrero 2023 a la fecha de dicha tropelía, mismas que respondieron una y otra vez en voz del C. Lic. A2, Jefe de Recursos Humanos de la Institución de Salud, que **debí de haberle “solicitado de manera directa y personal al Director A1 el día del 1 de Enero 2023, ya que el Director así lo quería”** y que al no hacerlo, el Director Dr A1 solicitó de manera directa a la Dependencia Estatal*

de la Secretaría de salud me aplicaran la falta, esto de conocimiento de mi Representación Sindical C. A3, Srío Gral Secc 87 SNTSA; señalamiento que está fuera de la legalidad tanto institucional como laboral, ya que los asuntos de solicitud de vacaciones, permisos, incidencias de cualquier índole, le atañen única y exclusivamente al Jefe de Recursos Humanos, de la Dependencia, no son **procesos** que realice el Director de la Unidad, no existiendo evidencia alguna por escrito que indiquen que debo de solicitarlo de manera personal al Director tal prestación laboral (vacaciones). Sin embargo, durante meses tanto el Jefe de Recursos Humanos como mi Representación Sindical me indicaban que pronto resolvieran mi queja. Sin que a la fecha **haya evidencia** presentada a mi persona de gestión alguna realizada para solucionar ésta violación a mis derechos como persona, trabajador y proveedora de bienes de mi Familia.

4.- Oficio del 6 de junio de 2023. Recibo Oficio ---del Actual Director Dr. A4, donde me informa y espera resuelva mi solicitud, que en los documentos que obran en poder del departamento de Recursos Humanos del Hospital **NO HAY registro de falta injustificada** a mi nombre del 1 de Enero 2023. Evidenciando con esto, que la indicación de la Falta, fue directa del anterior Director Dr. A1a la Dependencia Estatal quien es la encargada de aplicarla y plasmarla en el comprobante del pago del trabajador. Sin embargo no describe investigación alguna, herramientas para erradicar y prevenir este tipo de abusos y violaciones, sanción alguna, etc. El Jefe de Recursos Humanos de la Institución de Salud, Lic; A2, se deslinda de tal abuso, pero no evidencia en todo éste tiempo, trámite alguno de gestión para corregirla, solo menciona de propia voz, que el Director Dr A1, **se negó a firmar** el oficio para corregir dicha tropelía y abuso.

5.- Que no existe evidencia alguna desde el mes de febrero 2023 a ésta fecha, que evidencie que las Autoridades Institucionales tanto laborales como Sindicales, estén trabajando en corregir ésta tropelía que como Servidores Públicos les compete como primordial mandato: la Obligación de prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia contra la Mujer en cualquiera de sus Modalidades y Tipos. Más aún que ha sido de su conocimiento que ante cualquier acto u omisión basada en su género, que cause daño o sufrimiento, ya sea **psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual** o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público es una **Violación contra las Mujeres**.

Cualquier **Servidor Público**, de **cualquier orden de Gobierno**, que **discrimine a tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres**, así como su acceso al disfrute de políticas públicas sanas, forman parte de éste tipo de Violencia contra la Mujer, y aseguran se siga manteniendo como **permisible y aceptable**. Que la violación de uno solo de mis Derechos Humanos, conlleva violación de todos mis Derechos, ya que son Universales, interdependientes e indivisibles.

Servidores Públicos que tuvieron conocimiento suficiente que fue ejercida por una persona con un Vínculo laboral de superior Jerárquico, el A1, Director Médico de este Hospital en diciembre de 2022 y enero 2023, a una subordinada trabajadora Dra. Ag1 al margen de la Legalidad tanto Institucional como Laboral. Conociendo también que lo hizo solo porque El **“QUERÍA Y PODÍA”**, y al margen de la Legalidad y derechos. Mismo Director ya con antecedentes de violencia que datan en su historia curricular y conocido por la Base Trabajadora.

Solicito no solo la reparación del daño económico y patrimonial y situación de amenaza en que me encuentro, si no la investigación y sanción que conforme a Derecho Laboral e Institucional que corresponde por la Violencia de Género Institucional, laboral y contra la mujer a la que fui sometida...” (sic)

Al mencionado escrito, se anexaron las documentales siguientes:

8.1. Solicitud vacaciones

Documento de fecha 17 de diciembre de 2022, emitido por los Servicios de Salud de Coahuila de Zaragoza de la Unidad Administrativa Hospital General de Acuña (HG Acuña), mediante el cual se desprende que *Ag1*, en su carácter de Cirujano General con puesto Especialista A solicitó los días “1, 7, 8, 14 y 15 de enero de 2023” por concepto de vacaciones, ingresando a laborar el 21 de enero de 2023.

8.2. Comprobante de percepciones y descuentos

Emitido en fecha 15 de febrero de 2023, por la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), a nombre de *Ag1* con número de empleado --- y folio número ---. Del contenido del mencionado documento se desprende que corresponde al periodo de pago 01 de febrero al 15 de febrero del 2023, por el centro de responsabilidad “J2 HOSPITAL GENERAL ACUÑA” y en el apartado de “RETARDOS Y FALTAS DE ASISTENCIA A/C” aparece un descuento por el importe de “---” que corresponde a la cantidad de -----pesos --/100 m.n.

8.3. Escrito ante HG Acuña

Presentado por la Doctora *Ag1* en su carácter de Médico Especialista A, Cirujano General del turno de fines de semana y festivos del Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza (*HG Acuña*), mismo que fue dirigido al Director y Jefatura de Recursos Humanos del *HG Acuña* y se encuentra descrito en el párrafo número 5.1.

8.4. Resumen médico

El Director del HG Acuña, mediante oficio identificado con el número ---de fecha 06 de junio de 2023, informó a la Doctora *Ag1* en su carácter de Médico Especialista A, que no había registro de inasistencias injustificadas reportadas del 01 de enero al 15 de marzo de 2023, mismo que fuera descrito en el párrafo número 5.4.

9. Comunicación parte quejosa

Presentada vía correo electrónico de la Tercera Visitaduría Regional de la CDHEC, en fecha 25 de septiembre de 2023, mediante la cual *Ag1* realiza manifestaciones en vía adicional al escrito de desahogo de vista presentado el 21 de septiembre de 2023 ante el personal de este Organismo Estatal Público Autónomo con residencia en el municipio de Piedras Negras, Coahuila de Zaragoza, del cual se desprende lo siguiente:

“...para complementar la atención a Oficio TV---/2023 de fecha 7 Septiembre del 2023, notificación para manifestar lo que a mi derecho convenga y asimismo ofrezca los medios de prueba que tenga a mi alcance y considere pertinentes para acreditar los hechos de mi queja que obra en autos del expediente CDHEC/5/X/X/Q, manifiesto a Usted (es) lo siguiente:

6.- Que referente a lo manifestado por la Lic A5, Jefe del Departamento de lo Contencioso Administrativa de la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila, donde refiere que la falta del 1 Enero del 2023, es una CONFUSION, ya que corresponde a la Falta del 26 y 27 Noviembre del 2022. Omitiendo dar atención a la Violación a mis Derechos humanos.

Manifiesto que:

- El artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo establece, que prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, así como las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo por causa imputable al patrón.

- Artículo 92 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud y el SNTSA:

Se considerarán como faltas injustificadas de asistencia del Trabajador, los siguientes casos:

.....En todo tiempo el Trabajador tendrá la obligación de verificar y llevar el control de las incidencias laborales en que haya incurrido, teniendo el derecho de solicitar a su Unidad Administrativa correspondiente la información.....**misma que le notificará en tiempo y forma al Trabajador para el efecto que de considerarlo procedente, dentro de los cinco días hábiles** posteriores en que haya incurrido en alguna incidencia, **aporte la documentación justificatoria de la misma**, recabando el acuse de recibo respectivo para cualquier aclaración posterior;...

Esto debido a que la Institución de Salud en comento siempre adeuda al trabajador días de vacaciones, días de alto riesgo, días otorgados, que es la documentación justificatoria que solucionarían la incidencia, antes de considerar procedente una incidencia de falta. Y el motivo por el cual su servidora no solicitó información administrativa a la Institución de Salud de incidencia de Faltas, es que no tuvo incidencia de falta alguna. Por lo que en igual circunstancia la Unidad de Salud, si debió de haberme notificado el incidente, dentro de los cinco días hábiles posteriores, esto en el supuesto de que hubiera sucedido, así como la aplicación de descuento de la falta, al mes siguiente, correspondiente en el comprobante de pago del 16 al 31 diciembre del 2022.

Manifiesto a Usted también que en los comprobantes de pago correspondientes al mes de Diciembre del 2022, que corresponde al mes señalado en el Art 517 de la LFT, no existe Descuento del concepto --- Retardos y Faltas de Asistencia. Pero que en la quincena del 1 al 15 de Febrero 2023, si existe el concepto --- Retardos y Faltas de Asistencia correspondiente a la Quincena del 1 al 15 Enero 2023.

Los comprobantes de pago no los tengo a la mano, solicitare en breve un estado de cuenta al banco; pero la Institución de Salud, cuenta con copia de ellos, donde podrán constatar lo declarado..." (sic)

10. Propuesta conciliatoria a parte quejosa

El Tercer Visitador Regional de la CDHEC, mediante acuerdo de fecha 27 de septiembre de 2023, propuso a Ag1, en su carácter de parte quejosa, la conciliación consistente en que se realizara la devolución del descuento realizado vía nómina de la falta injustificada reflejada el día primero de enero de 2023 y se instruyera a quien debiera hacerlo para que, en lo subsecuente se evitara realizar descuentos que no estuvieran justificados dentro del periodo establecido por el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo. La mencionada propuesta conciliatoria, le fue notificada a la parte quejosa en fecha 29 de septiembre de 2023, a través del oficio número TV-X/2023.

11. Respuesta a propuesta conciliatoria

Con fecha 03 de octubre de 2023, mediante correo electrónico dirigido a la Tercera Visitaduría Regional de la CDHEC, Ag1 brindó respuesta a la propuesta conciliatoria que le fuera notificada, en la mencionada comunicación electrónica la parte quejosa indicó lo siguiente:

“...En relación a oficio TV-X/2023, mediante el cual se me solicita pronunciamiento respecto a la propuesta que se señala en el mismo; pronuncio:

Y como se lo mencioné desde que presenté mi queja en la CDHEC Tercer Visitaduría Regional del Estado de Coahuila, a su digno cargo:

-Solicito no solo la devolución de retención de salario injustificado, por mi trabajo ya devengado, con Uso indebido de la función Pública por Violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica; -Sino también se investiguen a fondo los hechos denunciados, por parte de las autoridades competentes y se apliquen las sanciones correspondientes al Servidor (es) Publico (s) quien (es) resulte(n) responsable (s) de haber dado la instrucción por comisión o por omisión, en al área correspondiente, para realizar el descuento injustificado, con razón de Violencia contra las Mujeres y Violencia Laboral. Y se me informe del seguimiento y conclusión del proceso. Y se garantice la no repetición.

Así como no Existe proceso administrativo fehaciente que justifique el descuento de mi salario por trabajo devengado del 1 de Enero del 2023, tampoco existe ni existirá proceso administrativo fehaciente que justifique el argumento emitido por la dependencia llamado CONFUSION (del 26 o 27 Noviembre del 2022). Ni de ningún otro día o “confusión”.

*Pero si **existe** evidencia desde enero del 2023, que fue una ACCION PREMEDITADA, alevosa, denigrante, laboralmente de las más frustrantes, psicológicamente de las mas violentas en mi autoestima, patrimonialmente de las más depresivas, por parte del entonces Director en turno, El es el único responsable de las **sentencias administrativas**, médicas y demás procesales del Nosocomio. **El se negó** a firmar **en tiempo y en forma** los documentos que **le señalaron** revertirían el daño, su abuso de poder, la violencia contra mí, El sabía que el daño no solo sería el económico, sino que el impacto sería muy violento contra una mujer, ya que no solo soy Mujer, ama de casa, soy Especialista en Cirugía, soy trabajadora, proveedora de bienes de mi hogar y de mis hijos.*

Y Así lo definen las Leyes que sustentan cabalmente la función de la CDHEC y la CNDH y demás Recomendaciones emitidas y Organismos como la CEDAW, la CIDH,...:

La Violencia contra las Mujeres es: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia laboral por razones de género, el acoso y el hostigamiento sexual son también formas de violencia contra las mujeres.

La Violencia Laboral es aquella que “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un abuso de poder que **daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad**”.

“Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

De no considerar todo lo señalado, garantizan una “divertida”, permanente y habitual práctica activa y el silencio de muchas compañeras que están en iguales circunstancias en ése nosocomio por la misma persona, que aun sin estar de Director Médico, su brazo abusivo tiene una influencia sin límites, así como las consecuencias tan denigrantes para la Mujer: su salario, su estima, su silencio, su patrimonio,..

Estoy ante esa persona que denuncio, ante Ustedes la CDHEC y la CNDH en estado de vulnerabilidad, tengo miedo y tendré que aprender a estarlo aún más; si no se garantizan las sanciones correspondientes y la NO repetición...”
(sic)

12. Propuesta conciliatoria a autoridad

Mediante acuerdo de fecha 13 de octubre de 2023, el Tercer Visitador Regional de la CDHEC, conforme a lo dispuesto por los artículos 118 al 123 de la Ley de este Organismo Estatal Público Autónomo, propuso al Secretario de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), la conciliación consistente en que se instruyera al Director del Hospital General de Acuña (HG Acuña), para que se restituyera a la parte quejosa el descuento salarial que le fuera impuesto en el periodo de pago del 15 de febrero de 2023 por el concepto de retardos y faltas de asistencia, así como que se iniciara un procedimiento administrativo a efecto de determinar la responsabilidad del o los servidores públicos que realizaron el descuento de nómina extemporáneo, toda vez que, la medida no fue notificada a la trabajadora dentro del plazo establecido por el artículo 92 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud. La mencionada propuesta fue notificada a la autoridad el 16 de octubre de 2023 a través del oficio identificado con el número TV-X/2023.

13. Respuesta a propuesta conciliatoria

En fecha 08 de noviembre de 2023, mediante oficio identificado con el número DAJ/SSC/X/2023, el Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza, rindió el informe que le fuera solicitado en relación a la propuesta conciliatoria emitida por esta CDHEC, del cual se desprende esencialmente lo siguiente:

“...Por medio del presente y en relación al oficio TV-X/2023, en respuesta a la queja presentada por la C. Ag1; al respecto comunico a Usted que se propone, se acepta parcialmente la conciliación referente al inciso a) se acepta a fin de que se restituya a la quejosa el descuento salarial que se aplicó en el periodo de pago del 15 de febrero del 2023, por concepto de retardos y faltas de asistencia.

No se acepta lo referente al inciso b) en donde solicita se inicie un procedimiento de responsabilidad administrativa a los servidores públicos que realizaron el descuento toda vez que al aceptar el inciso a) se estaría reparando el daño con el reintegro del descuento realizado; solicito a Usted de la manera más atenta, con la anterior conciliación dar por concluido el asunto, una vez reflejándose en el comprobante de nómina de reintegro...” (sic)

14. Comunicación parte quejosa

Mediante correo electrónico de fecha 22 de noviembre de 2023, Ag1 en su carácter de parte quejosa del presente expediente, presentó su parecer acerca del informe rendido por el Director General de

Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), mediante el cual acepta parcialmente la propuesta de conciliación planteada por este Organismo Estatal Público Autónomo, a través de la cual manifestó lo siguiente:

“...Solicito por favor, emita la recomendación que corresponde para la investigación de los hechos y la capacitación correspondiente en Derechos Humanos que debe realizar la Institución de salud con su personal, solicitando evidencia y seguimiento...”

15. Acuerdo de continuidad

Con fecha 22 de noviembre de 2023, el Tercer Visitador Regional de la CDHEC emitió un acuerdo mediante el cual se acordó brindar continuidad a la investigación iniciada con motivo de la inconformidad presentada por *Ag1*, atendiendo a que, la parte quejosa no estuvo de acuerdo en la aceptación parcial de la propuesta conciliatoria dirigida al Secretario de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS). En ese sentido, considerando que la amigable solución de los hechos debe ser aceptada por ambas partes, se determinó realizar un estudio integral de las constancias del presente expediente hasta dictar la resolución correspondiente; circunstancia que fue notificada al personal de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), mediante oficios identificados con los números TV/X/2023 y TV-X/2023 recibidos el 28 de noviembre de 2023.

IV. Situación jurídica generada:

16. *Ag1*, fue vulnerada en sus derechos humanos particularmente en su derecho a la legalidad y seguridad jurídica, toda vez que, es médico en el Hospital General de Acuña, Coahuila de Zaragoza (*HG Acuña*) dependiente de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS) y en la quincena del 01 al 15 de febrero de 2023, le fue descontado en forma indebida un día de salario, circunstancia que fue justificada por los servidores públicos del *HG Acuña* bajo el argumento de que la reducción se realizó de manera extemporánea, por una falta injustificada cometida por la inconformante en el mes de noviembre de 2022.
17. En ese tenor, tomando en cuenta que el Jefe de Recursos Humanos del *HG Acuña* indicó que el descuento fue realizado a solicitud del Director del *HG Acuña*, quien esto resuelve, considera que la mencionada reducción de salario fue impuesta fuera de los supuestos establecidos por la normatividad vigente para tal efecto. Por consiguiente, al no existir un procedimiento específico que facultara a los servidores públicos del *HG Acuña* para actuar en la forma en que se condujeron, resulta evidente que la mencionada medida de sanción fue emitida de manera arbitraria.
18. Por las anteriores consideraciones, considerando que, en el presente caso la medida implementada por el personal del *HG Acuña*, se emitió sin respetar los derechos del debido proceso y como consecuencia se implementó la mencionada medida de sanción sin que le permitieran a la parte

agraviada oponerse a la acción realizada en su contra, es que, atendiendo a que esta acción generó un detrimento en la economía de la inconformante, se determina que se actualizó el supuesto de ejercicio indebido de la función pública, toda vez que la inconformante dejó de percibir su salario íntegro sin justificación legal alguna, según se precisará en la forma y términos del cuerpo de la presente Recomendación.

V. Observaciones, análisis de pruebas y razonamientos lógico-jurídicos y de equidad:

19. Se estudiarán de manera individual los conceptos de violación que transgredieron los derechos humanos de *Ag1*, los cuales se hicieron consistir en: a) Una violación al derecho a la legalidad y seguridad jurídica en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública, considerando que los servidores públicos del *HG Acuña* realizaron un descuento en el salario de la parte quejosa de forma arbitraria, puesto que, no existió un procedimiento específico que les facultara para actuar en la forma en que se condujeron y por ende, no se respetaron los derechos de la parte agraviada al debido proceso y se tomó la determinación de imponer la medida de sanción que derivó en un detrimento en la economía de la inconformante, según se precisará en la forma y términos del cuerpo de la presente Recomendación.

1. Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica

20. La seguridad jurídica es la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigilancia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad que defina los límites del poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, que son aquellas personas que se encuentren en el territorio mexicano. Este derecho comprende y se desglosa en el derecho a la legalidad, el derecho al debido proceso, a ser juzgado por tribunales previamente establecidos dentro de un plazo razonable, el derecho de audiencia, el derecho a la presunción de inocencia, a la inviolabilidad del domicilio, a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas; como además implica la abstención de actos privativos de la vida, de la libertad, de las propiedades posesiones o derechos.
21. Con la finalidad de combatir la impunidad se hace patente el reconocimiento del derecho a la seguridad jurídica que puede hacer valer todo ser humano ante cualquier ataque a su persona, vida, libertad en todos sus aspectos: personal, de procreación, de tránsito, de residencia, de religión, de opinión y expresión, reunión y asociación, de propiedad y posesión de bienes y derechos, familia o domicilio. Por su parte, el principio de legalidad es aplicable cuando no exista el apego debido a las leyes por parte del Estado y sus actuaciones generen una afectación a los pobladores. De esta manera, se opone a los actos que estén en contraste con la ley, a los actos no autorizados por la ley y a los actos no regulados completamente por la ley. En otras palabras, es la prerrogativa que tiene

todo ser humano a que los actos de la administración pública, de la administración y procuración de justicia se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de sus titulares.

22. La formulación del principio de legalidad nos enfoca en la competencia, es en parte estático y por otra parte dinámico. En su aspecto estático, establece quién debe realizar el acto y cómo debe hacerlo; en su aspecto dinámico, es la conformidad de actuación de la autoridad y la conformidad del resultado de su actuación con la ley. Por ello, podemos citar que la legalidad es el instrumento que limita a que: *“la autoridad sólo puede hacer lo que la ley le permite”* (Islas, 2009:102)⁵.
23. En ese tenor, el derecho a la legalidad forma parte de un conglomerado de derechos que se encuentran dentro del género de seguridad jurídica, como lo son el derecho al debido proceso y a ser juzgado dentro de un plazo razonable. En ese sentido, es indispensable generar certeza en los habitantes de que su persona y bienes serán protegidos por el Estado dentro de un orden jurídico preestablecido y en la eventualidad de que sean conculcados, le será asegurada su reparación⁶. Una vez expuesto lo anterior, procederemos a hacer referencia de los principales ordenamientos en los cuales se estipula la plena protección al derecho a la legalidad y seguridad jurídica, los cuales las autoridades debemos acatar puntualmente. (Véase cada transcripción de esos ordenamientos en cita):

a. Instrumentos internacionales

24. La Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada por la Asamblea de la ONU en su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, dispone en sus artículos 1, 3, 8, 10 y 12, que todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos el derecho de todo individuo a la vida, la libertad y a la seguridad, a un recurso efectivo ante tribunales competentes que proteja sus derechos fundamentales. En concordancia con el derecho a recibir un trato en condiciones de igualdad y que toda persona acusada de un delito tiene el derecho a que se presuma su inocencia en tanto no se demuestre su culpabilidad⁷.

⁵ Islas, R. (2009). *Sobre el principio de legalidad*. Anuario del Derecho Constitucional Latinoamericano. Año XV, Montevideo. ISSN 1510-4974.

⁶ Soberanes, J. (2008). *Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos*. Editorial Porrúa. México.

⁷ ONU: Asamblea General (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, 217 A (III), París, Francia.

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 10. Toda persona tiene derecho, en condiciones de igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

25. Posteriormente, el citado ordenamiento dispone en sus artículo 23 y 25 establece el derecho de toda persona a tener un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, brindando protección al derecho al trabajo, en cuanto a las condiciones equitativas y satisfactorias del mismo, así como a el aseguramiento de una remuneración y el derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley⁸.
26. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como “Pacto de San José”, aprobada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980, establece en sus artículos 1.1, 5.1, 7.1, 8.1, 11.1, 11.2 y 25, que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades, prohibiendo actos discriminatorios y señala que toda persona tiene derecho a que se le proteja contra injerencias y ataques hacia su honra y dignidad, estableciendo que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones, además de la prohibición de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada; en consecuencia todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley⁹.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

⁸ ONU: Asamblea General (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, 217 A (III), París, Francia.

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.

Artículo 23.2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Artículo 23.3. 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.

Artículo 25.1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

⁹ OEA (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos. San José, Costa Rica.

Artículo 1.1. “...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...”

Artículo 5.1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Artículo 7.1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales.

Artículo 8.1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal, o de cualquier otro carácter.

Artículo 11.1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Artículo 11.2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Artículo 25. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

27. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en sus artículos 2.1, 3, 14, 17 y 26 establece la obligación que tienen los estados partes a fin de respetar y garantizar a todos los individuos sus derechos sin distinción mediante disposiciones legislativas a fin de hacer efectivos los derechos reconocidos por dicho pacto, así como el derecho a la presunción de inocencia y el derecho de todo individuo a la libertad y seguridad personales, a la protección de su vida privada contra los ataques hacia su honra o reputación a su vez, el derecho a la no discriminación y por lo tanto a la igualdad de todas las personas, así como instituye el trato humanista que deben recibir toda persona cuando es privada de su libertad.¹⁰
28. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, el 23 de marzo de 1981 y entró en vigor en nuestro país el 12 de mayo de 1981, el mencionado instrumento en sus artículos 2.2 y 3 prohíbe actos de discriminación y establece el compromiso de los Estados parte a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto. A su vez, en sus artículos 7 y 9 en términos generales indica que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, en especial, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración y salario equitativos¹¹.

¹⁰ ONU: Asamblea General (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución 2200 A (XXI), Nueva York, EE.UU., Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 999, p. 171.

Artículo 2.1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 2.2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.

Artículo 2.3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:

a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;

b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial;

c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Artículo 14.1. "Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil..."

Artículo 17.1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.

Artículo 17.2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

¹¹ ONU: Asamblea General (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución 2200 A (XXI), Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3.

29. La Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre, dispone en sus artículos 1, 2, 5, 14, 18 y 26.1. el derecho de las personas a la vida, a la libertad, a la seguridad e integridad de la persona, a la igualdad ante la ley, a la protección de la ley contra ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada, el derecho a que las medidas de privación sean verificadas sin demora por un juez, así como el derecho a un tratamiento humano durante la referida privación de la libertad y a que se presuma la inocencia del acusado hasta que se pruebe que es culpable. El citado ordenamiento, en el artículo 14 (XIV) dispone que toda persona tiene derecho al trabajo y 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, así como el derecho a la justicia¹².
30. El Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, contempla disposiciones relativas a la actuación de los servidores públicos, los artículos 1° y 2°, establecen que el cumplimiento de los deberes se hará con un alto grado de responsabilidad, sirviendo a la comunidad y protegiendo a las personas contra actos ilegales. Además de que respetarán y protegerán la dignidad y los derechos humanos de todas las personas¹³.

Artículo 2.2. Los Estados Partes en el presente Pacto 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, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias 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.

Artículo 9. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

¹² OEA (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana. Bogotá, Colombia, 1948.

Artículo I. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo, ni otra alguna.

Artículo V. Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

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

Artículo XVIII. Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

Artículo XXVI. Se presume que todo acusado es inocente, hasta que se pruebe que es culpable.

¹³ ONU, Asamblea General (1979). Código de Conducta para los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Resolución 34/169. Ginebra, Suiza.

Artículo 1. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.

Artículo 2. En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas.

b. Instrumentos nacionales

31. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (*CPEUM*), en los párrafos primero y tercero del artículo 1° establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuyo ejercicio no podrá restringirse o suspenderse y posteriormente prevé la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, consecuentemente señala que las autoridades deberán prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos. Posteriormente, en el primer párrafo del artículo 5 establece que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos y agrega que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial¹⁴.
32. Aunado a lo anterior, los artículos 14, 16 y 20 apartado B incisos I y VIII del referido ordenamiento nacional establecen las bases del derecho a la legalidad y seguridad jurídica, junto con la obligación de la autoridad para fundar y motivar sus actuaciones, además de los derechos de la persona imputada, entre los que se encuentran el derecho a que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa. En la propia *CPEUM*, el artículo 109, inciso III, aborda lo relativo a la responsabilidad administrativa y establece la aplicación de sanciones administrativas cuando los actos u omisiones afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. En tanto que, en el artículo 123 se dispone que solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes¹⁵.

¹⁴ CPEUM (1917).

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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...

Artículo 5. A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

¹⁵ CPEUM (1917).

Artículo 14, párrafo segundo. 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, primer párrafo. 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. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo.

Artículo 20, apartado B. De los derechos de toda persona imputada:

"I. A que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa; ...

33. En ese mismo contexto, en julio de 2017 entró en vigor la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”, que en su artículo 7° establece que los servidores públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para cumplir con los referidos principios, establece una serie de directrices entre las cuales se encuentran las de actuar conforme a lo que las leyes, además de promover, respetar y garantizar los derechos humanos¹⁶.

VIII. Tendrá derecho a una defensa adecuada por abogado, al cual elegirá libremente incluso desde el momento de su detención ... tendrá derecho a que su defensor comparezca en todos los actos del proceso y éste tendrá obligación de hacerlo cuantas veces se le requiera...”

Artículo 109. “Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo siguiente:

“...III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones.

Las faltas administrativas graves serán investigadas y substanciadas por la Auditoría Superior de la Federación y los órganos internos de control, o por sus homólogos en las entidades federativas, según corresponda, y serán resueltas por el Tribunal de Justicia Administrativa que resulte competente. Las demás faltas y sanciones administrativas serán conocidas y resueltas por los órganos internos de control.

Para la investigación, substanciación y sanción de las responsabilidades administrativas de los miembros del Poder Judicial de la Federación, se observará lo previsto en el artículo 94 de esta Constitución, sin perjuicio de las atribuciones de la Auditoría Superior de la Federación en materia de fiscalización sobre el manejo, la custodia y aplicación de recursos públicos.

La ley establecerá los supuestos y procedimientos para impugnar la clasificación de las faltas administrativas como no graves, que realicen los órganos internos de control.

Los entes públicos federales tendrán órganos internos de control con las facultades que determine la ley para prevenir, corregir e investigar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas; para sancionar aquéllas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa; revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos federales y participaciones federales; así como presentar las denuncias por hechos u omisiones que pudieran ser constitutivos de delito ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción a que se refiere esta Constitución.

Los entes públicos estatales y municipales, así como del Distrito Federal y sus demarcaciones territoriales, contarán con órganos internos de control, que tendrán, en su ámbito de competencia local, las atribuciones a que se refiere el párrafo anterior...”

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

“...B. Entre los Poderes de la Unidad y sus trabajadores: ...

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas; ...

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes; ...”

¹⁶ Ley General de Responsabilidades Administrativas (2016).

Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones; ...

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades; ...

VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;

VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones...”

34. Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que son irrenunciables los derechos que contiene la presente ley, el sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas. De igual manera, en su artículo 38 se enumeran los supuestos en los cuales se pueden realizar retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores y que el salario no es susceptible de embargo administrativo fuera de lo establecido en el mencionado numeral, estableciendo a su vez el tiempo en que prescribe la facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores¹⁷.
35. Finalmente, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 5 que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca la facultad del patrón para retener el salario por concepto de multa. Conforme a lo anterior, el mismo ordenamiento nacional dispone un apartado relacionado con las normas protectoras y privilegios del salario, en ese sentido, dispone en sus artículos 98 y 99, que el salario se dispone libremente por el trabajador, por lo que cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula, en ese sentido, señala que el derecho a percibir un salario es irrenunciable¹⁸. La Ley General de Víctimas, en su artículo 10, señala que las víctimas tienen derecho a un recurso judicial que les garantiza el

¹⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional (1963) Artículo 10. Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga

Artículo 30. El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Artículo 38. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores cuando se trate:

I. De deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;

II. Del cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;

III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado con motivo de obligaciones contraídas por los trabajadores;

IV. De los descuentos ordenados por autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador, y

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador, en las que haya consentido, derivadas de la adquisición o del uso de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en institución nacional de crédito autorizada al efecto.

VI. - Del pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del treinta por ciento del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este artículo.

Artículo 41. El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 38.

Artículo 113. Prescriben:

II. - En cuatro meses: "...c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas..."

¹⁸ Ley Federal del Trabajo (1970).

Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; ...

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

ejercicio de su derecho a conocer la verdad, que se realicen las investigaciones inmediatas del delito o de las violaciones a los derechos humanos y a obtener una reparación integral por los daños¹⁹.

c. Instrumentos locales

36. La Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza (CPECZ) en su artículo 7 párrafos primero y cuarto señala el derecho de toda persona de gozar de los derechos humanos reconocidos en ella, en la CPEUM y los tratados internacionales de los que México sea parte, estableciendo que los mismos no podrán restringirse o suspenderse, recoge el principio de igualdad de las personas ante la ley y que los derechos humanos son inalienables, imprescriptibles, irrenunciables, irrevocables y exigibles, así como que en la aplicación e interpretación de las normas de derechos humanos prevalecerá el principio pro persona. De igual manera, dispone la obligación para las autoridades estatales y municipales, respecto a promover, respetar, proteger y establecer los mecanismos que garanticen los derechos humanos, así como a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos de las personas²⁰.
37. Posteriormente, el mismo ordenamiento estatal, establecen las garantías de los derechos humanos como un mecanismo o instrumento otorgado a la Constitución, las Cartas de Derechos y sus Protocolos Adicionales, con la finalidad de asegurar, proteger, defender o salvaguardar los derechos humanos de forma efectiva y real, señalando que la falta de garantías no será razón para la negación de derechos. A su vez, el mencionado ordenamiento prevé en el artículo 170 el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil²¹. Y en su artículo 8 establece que, en el Estado de

¹⁹ Ley General de Víctimas (2013).

Artículo 10. Las víctimas tienen derecho a un recurso judicial adecuado y efectivo, ante las autoridades independientes, imparciales y competentes, que les garantice el ejercicio de conocer la verdad, a que se realice con la debida diligencia una investigación inmediata y exhaustiva del delito o de las violaciones de derechos humanos sufridas por ellas; a que los autores de los delitos y de las violaciones de derechos, con el respeto al debido proceso, sean enjuiciados y sancionados; y a obtener una reparación integral por los daños sufridos...”

²⁰ CPECZ (1918).

Artículo 7. Dentro del territorio del Estado, toda persona gozará de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte. El ejercicio de estos derechos no podrá restringirse ni suspenderse, salvo los casos y bajo las condiciones que establece la Constitución Federal. ...

Todas las autoridades estatales y municipales, en el ámbito de su competencia, tendrán la obligación de promover, respetar, proteger y establecer los mecanismos que garanticen los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El Estado deberá de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que determine la ley....

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes...”

²¹ CPECZ (1918).

Artículo 7 N. Las garantías de los derechos humanos son los mecanismos o instrumentos otorgados en la presente Constitución, las Cartas de Derechos y sus Protocolos Adicionales, con la finalidad de asegurar, proteger, defender o salvaguardar los derechos humanos en forma efectiva y real. Las garantías de los derechos humanos deben proteger de manera adecuada, necesaria, suficiente y eficaz la titularidad, el contenido esencial y el ejercicio pleno de los mismos. Todas las autoridades estatales y municipales, en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y establecer los mecanismos que garanticen los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia,

Coahuila de Zaragoza, el ejercicio de todos los derechos fundamentales no tiene más límites que las disposiciones prohibitivas de la ley, por lo que el ejercicio de la autoridad debe concretarse a las atribuciones determinadas en las leyes y señala que corresponderá a los poderes públicos del Estado y de los municipios y a los organismos públicos autónomos remover los obstáculos que impidan o dificulten el pleno desarrollo de estos derechos fundamentales²².

38. Por su parte, la Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila, en su artículo 2°, destaca que entre los objetos de la citada ley se encuentran la de reconocer, regular y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, así como garantizar el efectivo ejercicio del derecho de acceso a la justicia, en estricto cumplimiento al debido proceso legal. En ese sentido, establece que se entenderá por víctima a una persona o grupo de personas afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos humanos²³.
39. El Código de Ética para los servidores públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, prevé que el actuar de las personas servidoras públicas dentro del desempeño de su cargo o comisión, debe apegarse a dar cumplimiento a los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, honestidad, integridad, liderazgo, rendición de cuentas, respeto y transparencia. Aunado a lo anterior, el artículo 8 dispone los valores institucionales que las personas servidoras públicas deberán cumplir y tener presentes en el

indivisibilidad, progresividad y no regresividad. Corresponde al Estado promover e instrumentar las garantías fundamentales para que la libertad, igualdad, seguridad y solidaridad aseguren el disfrute de los derechos y libertades a todas las personas. La garantía real y efectiva de los derechos requiere que las autoridades contemplen en los presupuestos correspondientes los recursos de la comunidad para que los derechos humanos puedan ejercerse en libertad, igualdad y fraternidad. El Estado deberá remover de manera proporcional los obstáculos de orden económico, político, social y cultural que impidan el pleno desarrollo de la persona y la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social. La falta de garantías no será razón para negar los derechos. En todo caso se aplicará la progresividad en los casos necesarios.

Artículo 170. Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

²² CPECZ (1918).

Artículo 8. "En el Estado de Coahuila de Zaragoza, el ejercicio de los derechos fundamentales no tiene más límites que las disposiciones prohibitivas de la ley. De ésta emanan la autoridad de los que gobiernen y las obligaciones de los gobernados. En consecuencia, el ejercicio de la autoridad debe concretarse a las atribuciones determinadas en las leyes.

Corresponde a los poderes públicos del estado y de los municipios y a los organismos públicos autónomos, promover e instrumentar las garantías necesarias para que sean reales, efectivas y democráticas, la libertad, la igualdad, la seguridad jurídica, la justicia social y todos los derechos humanos reconocidos en el orden jurídico mexicano, de todas las personas y de los grupos en que se integran; facilitar su participación en la vida política, económica, cultural y social del estado; así como remover los obstáculos que impidan o dificulten el pleno desarrollo de estos derechos fundamentales..."

²³ Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2014).

Artículo 2. El objeto de esta Ley es:

- I. Reconocer, regular y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos;
- II. Garantizar el efectivo ejercicio del derecho de acceso a la justicia, en estricto cumplimiento al debido proceso legal;
- III. Establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que las autoridades estatales, en el ámbito de sus respectivas competencias, cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral. Los municipios regularán y garantizarán estas obligaciones en el ámbito de su competencia;
- IV. Establecer los deberes y obligaciones a cargo de las autoridades y de todo aquel que intervenga en los procedimientos relacionados con las víctimas;
- V. Establecer las sanciones respecto al incumplimiento por acción o por omisión de cualquiera de sus disposiciones.

Artículo 4. Podrá considerarse "víctima" a una persona, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al responsable y de la relación familiar entre éste y la víctima, así como a los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos humanos.

desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones, entre los cuales se encuentran el interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, cooperación y liderazgo²⁴.

²⁴ Código de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza (2019).

Artículo 6. El actuar de las personas servidoras públicas dentro del desempeño de su cargo o comisión, debe apegarse a dar cumplimiento a los principios constitucionales y legales, que se enuncian a continuación:

I. Legalidad: Hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II. Honradez. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio;

III. Lealtad. Corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

IV. Imparcialidad. Dar a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Eficiencia. Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas para lograr los objetivos propuestos;

VI. Eficacia. Ser capaz y tener la habilidad para que las metas propuestas sean logradas de acuerdo a como fueron planeadas;

VII. Honestidad. Conducirse con apego a la verdad, fomentando una cultura de confianza y actuando siempre con honor, de acuerdo a los propósitos del gobierno del estado;

VIII. Integridad. Actuar con honestidad, justicia y consistencia en todas las relaciones;

IX. Liderazgo. Convertirse en un decidido promotor de principios y valores en la sociedad y en la institución que se desempeña su función, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente los valores del Código; X. Rendición de Cuentas. Asumir plenamente, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada, dando cuentas a la sociedad y sujetándose a la evaluación de la misma;

XI. Respeto. Tratar a las personas, reconociendo en él a una persona digna y con igualdad en derechos humanos y civiles; que independientemente de su condición económica, política o cultural, merece un trato con decoro y cortesía en todo momento y espacio; y

XII. Transparencia. Brindar información al ciudadano sobre cada una de las etapas que tiene cada trámite o procedimiento. Se debe hacer con total claridad, de manera tal que el ciudadano tenga pleno conocimiento de su gestión.

Artículo 8. Los valores institucionales que las personas servidoras públicas deberán cumplir y tener presentes en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones, son:

I. Interés Público: Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva;

II. Respeto: Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público;

III. Respeto a los Derechos Humanos: Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;

IV. Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo;

V. Equidad de género: Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales;

VI. Entorno Cultural y Ecológico: Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras;

VII. Cooperación: Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones; y

40. Por su parte, el Código de Conducta para los servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Salud y sus Organismos Públicos Descentralizados y Desconcentrados de Coahuila de Zaragoza dispone que el objetivo del mencionado código es fomentar la igualdad, la transparencia, la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional, así como, definir y fomentar estándares de comportamiento de las y los servidores públicos y de todas aquellas personas que laboren y presten sus servicios en la Secretaría y Entidades independientemente del esquema de contratación al que estén sujetos²⁵.
41. El mencionado ordenamiento, establece a su vez que los servidores públicos conducirán su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público, estableciendo que, los servidores públicos que participan en procedimientos de recursos humanos deben apegar su función a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas. De igual manera, señala que, en caso de incumplimiento, la Secretaría de Salud y entidades a través del Comité de Ética, serán competentes para aplicar, interpretar, difundir y evaluar el cumplimiento del Código de Conducta; fomentar su conocimiento y el estricto ejercicio de los principios y valores institucionales que en ellos contienen y que el personal que se desempeñe sin apego a los principios y valores establecidos, pueden incurrir en faltas, infracciones e incluso delitos²⁶.
42. El principio de legalidad que rige los actos de autoridad establece tres condiciones: el mandamiento escrito, la competencia de la autoridad y la fundamentación y motivación de la causa legal del

VIII. Liderazgo: Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza y la ley les imponen, considerando aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

²⁵ Código de Conducta para los servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Salud y sus Organismos Públicos Descentralizados y Desconcentrados de Coahuila de Zaragoza (2020)

II. Objetivo del Código de Conducta. "...fomentar la igualdad, la transparencia, la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional, así como, definir y fomentar estándares de comportamiento de las y los servidores públicos y de todas aquellas personas que laboren y presten sus servicios en la Secretaría y Entidades independientemente del esquema de contratación al que estén sujetos..."

²⁶ Código de Conducta para los servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Salud y sus Organismos Públicos Descentralizados y Desconcentrados de Coahuila de Zaragoza (2020)

VIII. Principios, Valores y Reglas de Integridad ... 3. Reglas de Integridad:

a. Actuación Pública. Las y los servidores públicos que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público; ...

f. Recursos Humanos. Las y los servidores públicos que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegan a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

XII. Responsabilidad y Sanciones ... 2. Sanciones

a. La Secretaría de Salud y entidades, a través del Comité de Ética, será competente para aplicar, interpretar, difundir y evaluar el cumplimiento del Código de Conducta; fomentar su conocimiento y el estricto ejercicio de los principios y valores institucionales que en ellos contienen, basándose en la "Ley General de Responsabilidades Administrativas", y en el "Código de Ética para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza".

b. Las y los servidores públicos que se desempeñan sin apego a los principios y valores éticos señalados en este Código de Conducta, pueden incurrir en faltas, infracciones e incluso delitos; en esos casos las sanciones se aplicarán conforme a lo previsto por la "Ley General de Responsabilidades Administrativas", independientemente de las sanciones dispuestas en las leyes penales y civiles del Estado.

procedimiento. En ese sentido, el artículo 16 constitucional establece, en su primer párrafo, el imperativo para las autoridades de fundar y motivar sus actos que incidan en la esfera de los gobernados, pero la contravención al mandato constitucional que exige la expresión de ambas en los actos de autoridad puede revestir dos formas distintas, a saber: la derivada de su falta, y la correspondiente a su incorrección.

43. De tal manera que, el principio de legalidad demanda la sujeción de todas las autoridades Estatales y Municipales a cumplir con la normatividad vigente; en otros términos, todo acto o procedimiento jurídico llevado a cabo por las autoridades deben tener apoyo estricto en una norma legal, la que, a su vez, debe estar conforme a las disposiciones de fondo y forma consignadas en la *CPEUM*. Por consiguiente, el respeto al derecho a la legalidad y a la seguridad jurídica de las personas se traduce en que los servidores públicos están obligados a hacer cumplir y observar la ley, para lo cual deben realizar todas las actividades necesarias para ello, conforme a lo dispuesto en la *CPEUM*, en los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por México, y en las leyes y los reglamentos aplicables. De ahí que todo servidor público debe ajustar su conducta a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia y en caso de apartarse de ellos deberá fincársele responsabilidad administrativa y, en su caso, penal.

1.1. Estudio de un ejercicio indebido de la función pública

44. Los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos, constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo, esencialmente, se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros.
45. Al respecto, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ha determinado que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana, considerando que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad y que al mismo tiempo, sirve a la supervivencia del individuo, de su familia, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad²⁷.

²⁷ ONU: Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (2006). *Observación General número 18, el Derecho al Trabajo*. E/C.12/GC/18. Aprobada el 24 de noviembre del 2005, Ginebra, Suiza.

46. Los derechos de la persona, entre ellos, los derechos laborales son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento del vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto, el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual - laboral, sólo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente²⁸. Entonces, el derecho al trabajo, distingue dos aspectos básicos: a) El derecho a acceder a un trabajo que supone que el trabajo sea libremente escogido o al menos aceptado, por lo que implica la proscripción de la esclavitud, de la servidumbre y del trabajo forzoso; y, b) El derecho a que ese trabajo sea tal que asegure unas condiciones satisfactorias de vida humanas y satisfactorias.
47. En el presente caso, nos abocaremos a atender a este segundo aspecto, que supone que se trate de un trabajo digno, es decir, que no serán admisibles condiciones de sumisión irreflexiva, regímenes disciplinarios infamantes o degradantes, que el trabajo de igual valor se remunere en forma igual, que exista en todo caso un salario mínimo y que la limitación razonable de la jornada permita al trabajador el disfrute del descanso y del tiempo libre, la remuneración del descanso semanal y en días festivos, y las vacaciones periódicas pagadas. Por ende, interiorizaremos respecto al derecho a gozar de un salario o remuneración justa, en respeto a su derecho al mínimo vital, asegurando para la persona y su familia un conveniente nivel de vida, conforme a la dignidad de quien presta el servicio, así como el derecho a la protección del salario.
48. Para mayor abundamiento, es preciso aclarar que, conforme a lo expuesto hasta este punto, es evidente que el derecho al trabajo es la prerrogativa que tiene toda persona a realizar una actividad productiva legal y remunerada que le permita obtener los satisfactores necesarios para tener una vida digna²⁹ y en ese sentido, para efectos del presente estudio, consideraremos que se transgrede el derecho al trabajo cuando un servidor público o particulares que actúen bajo la anuencia o tolerancia de los primeros, mediante acciones u omisiones, directa o indirectamente, vulneren la seguridad jurídica del titular del derecho en cuanto al estricto cumplimiento del orden jurídico por parte del Estado.
49. En ese sentido, después de dejar asentado de manera jerárquica todas las normas básicas a que se encuentran sujetos los servidores públicos de carácter estatal y municipal del Estado de Coahuila, quienes se encuentran sujetos a tales ordenamientos. En el presente apartado analizaremos el aspecto relativo a los elementos y características del derecho a la legalidad y seguridad jurídica en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública, lo que nos permitirá determinar la existencia o no de una violación a los derechos humanos de la quejosa *Ag1*, a través de un análisis de las documentales y evidencias que se recabaron en la presente investigación, en cuanto a las

²⁸ Abdón Pedrajas Moreno (1992). *Despido y derechos fundamentales*. Madrid. Trotta. 1992, p. 15.

²⁹ Soberanes, J. (2008). *Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos*. En coordinación con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Editorial Porrúa. México, p.321.

circunstancias en que se impuso la mencionada medida de deducción.

50. En tal sentido, el ejercicio indebido en la función pública se establece como el incumplimiento de la obligación de las autoridades, en el ámbito de su competencia, de promover, respetar, proteger y establecer los mecanismos que garanticen los derechos humanos, así como salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión. De tal suerte, que el estudio que nos atañe en el presente asunto, será determinar plenamente si la autoridad ajustó su conducta de acuerdo con las obligaciones, principios y directrices que la ley les impone en el ámbito de su competencia, esto es, si el personal del Hospital General de Acuña (*HG Acuña*), dependiente de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (*SS*) actuó conforme a derecho.
51. La *Corte IDH* señala en la sentencia *Favela Nova Brasília vs. Brasil* que todos los órganos tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso, establecidas en el artículo 8 de la Convención Americana³⁰. En ese sentido, la falta de fundamentación y motivación es una violación formal diversa a la indebida o incorrecta fundamentación y motivación, que es una violación material o de fondo, siendo distintos los efectos que genera la existencia de una u otra, por lo que el estudio de aquella omisión debe hacerse de manera previa.
52. Al respecto, la falta de fundamentación y motivación se presenta cuando se omite expresar el precepto legal aplicable al asunto y las razones que se hayan considerado para estimar que el caso puede subsumirse en la hipótesis prevista en esa norma jurídica; en este supuesto se trata de una violación formal dado que el acto de autoridad carece de elementos ínsitos y connaturales al mismo, por virtud de un imperativo constitucional. En este punto, la omisión de motivar y fundar acuerdos, resoluciones, dictámenes administrativos y/o cualquier otro documento emitido por una autoridad o servidor público actualiza el referido supuesto como una violación a los derechos humanos de legalidad y seguridad jurídica.
53. En cambio, hay una indebida fundamentación cuando en el acto de autoridad si se invoca el precepto legal, sin embargo, resulta inaplicable al asunto por las características específicas de éste que impiden su adecuación o encuadre en la hipótesis normativa. Mientras que, una incorrecta motivación, en el supuesto en que sí se indican las razones que tiene en consideración la autoridad para emitir el acto, pero aquéllas están en disonancia con el contenido de la norma legal que se aplica al caso; en este caso, tales acciones generan una violación material o de fondo porque se ha cumplido con la forma mediante la expresión de fundamentos y motivos, pero unos y otros son

³⁰ Corte IDH (2017). *Caso Favela Nova Brasília Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 16 de febrero de 2017. Serie C No. 333, párr. 183.

incorrectos, por lo que, será menester realizar un previo análisis del contenido del asunto para llegar a concluir la incorrección.

54. La Corte IDH en el *Caso Chaparro Álvarez y Lapo Íñiguez vs. Ecuador*, resaltó que las decisiones que puedan afectar derechos humanos deben estar debidamente fundamentadas³¹, pues de lo contrario serían decisiones arbitrarias, además refiere que la motivación “*es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión*”³² y, por tanto, ese deber en las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra y otorga credibilidad a las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática. Por lo que la argumentación de un fallo y de ciertos actos administrativos deben permitir conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión, a fin de descartar cualquier indicio de arbitrariedad³³.
55. Asimismo, la motivación demuestra a las partes que éstas han sido oídas y, en aquellos casos en que las decisiones son recurribles, les proporciona la posibilidad de criticar la resolución y lograr un nuevo examen de la cuestión ante las instancias superiores³⁴. En otras palabras, la falta de fundamentación y motivación significa la carencia o ausencia de tales requisitos, mientras que la indebida o incorrecta fundamentación y motivación entraña la presencia de ambos requisitos constitucionales, pero con un desajuste entre la aplicación de normas y los razonamientos formulados por la autoridad en el caso concreto. Por consiguiente, partiendo de la referida premisa, iniciaremos con el estudio de las manifestaciones vertidas por las partes que nos permitirán valorar los hechos del presente apartado.
56. En primer término, Ag1 se inconformó esencialmente por el descuento de un día de salario reflejado en su comprobante de pago concerniente al periodo de pago del 01 de febrero de 2023 al 15 de febrero de 2023, especificando que desconocía las razones por las cuales se realizó la mencionada deducción, por lo que, se acercó con el personal de Recursos Humanos y del Sindicato, quienes en un inicio le comentaron que iban a subsanarlo. Posteriormente, ante la omisión de reintegrarle el descuento realizado, se acercó nuevamente con el personal de Recursos Humanos quienes, sin mayor explicación, le comentaron que el Director del HG Acuña había solicitado que se le aplicara

³¹ Corte IDH (2005). *Caso Yatama Vs. Nicaragua, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, párrs. 152 y 153

³² Corte IDH (2007). *Caso Chaparro Álvarez y Lapo Íñiguez Vs. Ecuador. Excepciones Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 21 de noviembre de 2007, Serie C No. 170, párr. 106.

³³ Corte IDH (2006). *Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 19 de septiembre de 2006. Serie C No. 151, párr. 122.

³⁴ Comité de Derechos Humanos (1994). *Hamilton Vs. Jamaica*. Communication No. 333/1988, CCPR/C/50/D/333/1988, 23 de marzo de 1994.

la mencionada falta. No obstante, ante la falta de atención a su petición, presentó un escrito dirigido al nuevo Director del *HG Acuña* recibiendo como respuesta que en el periodo comprendido del 01 de enero al 15 de marzo de 2023, no había registro de faltas injustificadas a su nombre, por lo que presentó la queja respectiva a efecto de conocer los motivos que derivaron en la referida deducción, toda vez que no contaba con faltas en ese periodo (evidencia contenida en el párrafo número 5).

57. Por su parte, el Director de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza, señaló en el informe pormenorizado rendido ante esta CDHEC con motivo de los hechos que le fueran imputados al personal del *HG Acuña* que, no había registro de inasistencias injustificadas reportadas a nombre de Ag1 durante el periodo del 1 de enero al 15 de marzo de 2023 y agregó que al realizar “una evaluación exhaustiva en los antecedentes de asistencia” se identificó que la parte quejosa contaba con una falta injustificada correspondiente a noviembre del 2022, la cual no fue descontada del salario y se reflejó hasta febrero del 2023. Aunado a lo anterior, indicó que era una “confusión” derivado de “lo extemporáneo del descuento”, ratificando que no hay registro de falta injustificada correspondiente al 01 de enero de 2023 (evidencia contenida en el párrafo número 6).
58. En relación con lo antes expuesto, al realizar un análisis de las evidencias que integran el expediente, se desprende que la autoridad señalada como responsable indicó que el referido descuento se realizó con motivo de una falta cometida por Ag1 en el mes de noviembre de 2022 y que se reflejó hasta el mes de febrero del 2023; sin embargo, quien esto resuelve, advierte que el personal del *HG Acuña* y de la SS fueron omisos en establecer la fundamentación y motivación pertinente que les facultara, en el caso concreto, realizar la mencionada acción en detrimento de la economía de la inconformante. Al respecto, resulta evidente que la medida adoptada por el personal del *HG Acuña*, fue realizada sin la debida fundamentación y motivación, lo anterior atendiendo a los siguientes argumentos:
59. Primeramente, dentro de las constancias que obran integradas al presente expediente, se desprende que, en la inconformidad presentada, la parte quejosa indicó que al percatarse del descuento realizado en su nómina tuvo acercamiento con el Jefe de Recursos Humanos y con la Secretaria General del Sindicato de la Sección 87, quienes le indicaron que en el mes de febrero o marzo se iba a subsanar la mencionada deducción; no obstante, tal acción no se realizó y recibió como respuesta que el Doctor A1 era quien había solicitado la aplicación de la falta y se negaba a firmar la justificación (evidencia contenida en el párrafo número 5). De tal forma que, la parte quejosa notificó inmediatamente la deducción de la percepción que le fuera establecida en el recibo de nómina correspondiente a la primera quincena de febrero de 2023, recibiendo como respuesta que esa acción sería subsanada.

60. Ante tales manifestaciones y derivado del cambio de Director del *HG Acuña*, la parte quejosa optó por presentar un escrito a efecto de encontrar una solución a su inconformidad, recibiendo como respuesta que no contaba con inasistencias injustificadas reportadas a su nombre durante el periodo comprendido del 01 de enero al 15 de marzo de 2023 (evidencias contenidas en los párrafos números 5.1, 5.4). En ese sentido, resulta evidente que *Ag1* activó los mecanismos administrativos internos para inconformarse respecto a la deducción que le fuera impuesta en su recibo de nómina y que el Director del *HG Acuña* admitió que dentro del término en que le fuera impuesto el mencionado descuento, la inconformante no contaba con faltas injustificadas.
61. No pasa desapercibido que, el personal del área jurídica de la Secretaría de Salud (SS) indicó que la deducción se realizó por una falta injustificada en que incurrió la parte quejosa en el mes de noviembre de 2022, sin embargo, quien esto analiza advierte que el personal del Departamento de Recursos Humanos del *HG Acuña* realizó la deducción de un día de salario a la parte quejosa, en contravención de lo establecido por la legislación vigente en la materia, toda vez que, el descuento no se generó conforme a los supuestos señalados en el artículo 38 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por lo tanto, la medida disciplinaria fue impuesta sin llevar a cabo un procedimiento administrativo que legitimara la mencionada acción, por lo que se le dejó a la parte quejosa en un estado de indefensión y se transgredió un principio básico para la emisión de sanciones o medidas administrativas disciplinarias que consiste en respetar las formalidades requeridas en todos los procedimientos, lo que en el presente caso no aconteció puesto que no se le otorgó a la parte quejosa la oportunidad de defenderse.
62. Ahora bien, quien esto resuelve, advierte que el artículo 113 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que en prescriben en 04 meses la facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas. No obstante, la mencionada deducción al salario de la parte quejosa, se impuso sin que existiera un procedimiento administrativo disciplinario que le permitiera presentar las evidencias que considerara pertinentes para ejercer su derecho de defensa conforme al debido proceso y, por lo tanto, la implementación de esa medida de sanción (deducción de salario) resulta a todas luces ilegal, atendiendo a que no ajustaron su actuar a los principios de legalidad, eficiencia, profesionalidad y honestidad que deben regir su función como servidores públicos.
63. Bajo esa tesitura, recordemos que, para cumplir con la obligación de fundar y motivar, la autoridad deberá expresar con precisión el precepto legal aplicable al caso y, señalar con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto. Por lo que, para cumplir con esa encomienda, es necesario que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

64. En el presente caso, es evidente que los servidores públicos del *HG Acuña* y de la SS, omitieron fundar y motivar debidamente, conforme a la legislación vigente en la materia, el acto de autoridad consistente en la deducción salarial impuesta a la parte quejosa, misma que no se le notificó oportunamente, no obstante tener el deber legal de hacerlo, a efecto de que pudiera presentar la evidencia que le permitiera afrontar la sanción impuesta y, por lo tanto, al analizar el contexto en el cual se realizó el mencionado descuento no se desprende un motivo válido o fundamento legal que legitimara al personal del Departamento de Recursos Humanos del *HG Acuña* para la adopción de la mencionada medida, lo que *per se* constituye una violación a sus derechos humanos de legalidad y seguridad jurídica.
65. Al respecto, el Director General de Asuntos Jurídicos de la SS afirmó que no había registro de falta injustificada en perjuicio de la trabajadora concerniente al día 01 de enero del 2023, sin embargo agregó que al realizar una “*evaluación exhaustiva de los antecedentes de asistencia*” se percataron que la trabajadora contaba con una falta injustificada en el mes de noviembre de 2022, por lo que se trataba de una confusión debido a lo “*extemporáneo del descuento*” (evidencia contenida en el párrafo número 6). En tal caso, para que la medida fuese tratada de manera extensiva, resultaba necesaria el inicio de una investigación interna que permitiera conocer los aspectos y circunstancias específicas que permitieran valorar los hechos aducidos, con la finalidad de respetar los principios básicos del debido proceso y ponderar adecuadamente la medida o sanción que sería impuesta a la trabajadora.
66. En relación a este punto, es necesario destacar que en las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud se especifican los supuestos que se consideran como faltas injustificadas de asistencia del trabajador y en el mismo ordenamiento se hace hincapié en que el trabajador tiene el derecho de solicitar a su unidad administrativa la información respecto a su control de asistencia personal diaria, la cual le será notificada en tiempo y forma, a efecto de aportar la documentación justificatoria de la misma. Bajo tal premisa, la parte quejosa ejerció la facultad contenida en este ordenamiento cuando solicitó al personal de Recursos Humanos del *HG Acuña* y a su líder sindical una explicación respecto al descuento que le fuera formulado, recibiendo como respuesta que el mismo sería valorado para subsanar el acto.
67. Ahora bien, del análisis de las evidencias que obran integradas al presente expediente, se desprende que el Director del *HG Acuña* emitió un documento en el cual se asentó que la parte quejosa no contaba con faltas injustificadas en ese mismo plazo (evidencia contenida en el párrafo número 5.4) y posteriormente, el Director General de Asuntos Jurídicos de la SS reconoció en el informe pormenorizado rendido con motivo de los hechos imputados al personal del *HG Acuña* que la inconformante no contaba con faltas injustificadas en la temporalidad comprendida del 01 de enero al 15 de marzo de 2023 (evidencia contenida en el párrafo número 6), sin embargo, ambas

autoridades fueron omisas en especificar las consideraciones y fundamentos legales que se tomaron para realizar la deducción realizada al salario de la parte quejosa.

68. Conforme a lo antes expuesto, no pasa desapercibido que, el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza, prevé que los servidores públicos que falten a sus labores injustificadamente serán sancionados sin goce de sueldo. No obstante, el mismo ordenamiento dispone que todo lo no previsto en el citado reglamento, se decidirá tomando en consideración los principios generales del derecho y las demás leyes laborales vigentes, así como que las amonestaciones, castigos y suspensiones de los servidores públicos, previstas en el reglamento, se harán por escrito y se llevarán a cabo una vez que se haya comprobado debidamente la falta imputable al servidor público, aunado a que, contra la observancia del reglamento no podrá alegarse inexperiencia, desconocimiento o práctica en contrario de las disposiciones contraídas.
69. En esa tesitura, el Director General de Asuntos Jurídicos de la SS únicamente se limitó a mencionar que la deducción se realizó por una falta cometida por *Ag1* en el mes de noviembre de 2022, sin embargo, no fundó o motivó la actuación realizada por el personal del área de Recursos Humanos del *HG Acuña* que les legitimara para realizar la mencionada deducción después de mes y medio. Por lo tanto, considerando que la mencionada medida fue impuesta en detrimento a la economía de la parte quejosa y se adoptó sin que mediera algún procedimiento en el cual se le permitiera a la doliente ejercer su derecho de defensa y debido proceso, es que la citada medida adoptada por el personal de Recursos Humanos del *HG Acuña* resulta arbitraria y desproporcionada.
70. Por ende, la acción realizada por el personal del área de Recursos Humanos del *HG Acuña* incumplió con el principio relativo a garantizar el derecho de audiencia y al debido proceso establecidos por la normativa vigente, por lo tanto, la medida de sanción impuesta fue a todas luces ilegal, puesto que no derivó de un razonamiento lógico – jurídico que permita identificar las características del evento y valorar la situación en que se encontraba la trabajadora que tuviera como finalidad ponderar que la medida de sanción impuesta. Lo anteriormente expuesto, deriva del hecho de que no existe un procedimiento administrativo que le permitiera a la parte quejosa ejercer su derecho de defensa respetando los principios básicos del debido proceso, por lo que, resulta claro que la autoridad responsable incurrió en una omisión al no dejar un registro fehaciente de las motivaciones y fundamentos de la imposición de la referida medida de sanción.
71. En tal sentido, quien esto resuelve, determina que el ejercicio debido de la función pública requiere necesariamente que la autoridad ajuste su conducta a la normativa legal vigente y, por ende, en el presente caso, es claro que la actuación de la autoridad señalada como responsable derivó en un panorama de incertidumbre para la parte quejosa, quien desconocía las razones por las cuales la autoridad adoptó una medida de sanción consistente en el descuento de un día de salario. Aunado

a lo anterior, la autoridad fue omisa en especificar las motivaciones, fundamentos o consideraciones que le llevaron a imponer esa medida de sanción y alejó su actuar del procedimiento señalado en la normativa, toda vez que, omitió notificar oportunamente a la trabajadora acerca de la presunta falta cometida al reglamento que pudiera derivar en una sanción y tomó una decisión sin respetar el derecho de defensa de los trabajadores.

72. Consecuentemente, en el presente caso, al no iniciarse el procedimiento administrativo respectivo, se incumplió con el principio relativo a garantizar el derecho de audiencia y al debido proceso establecidos por la normativa vigente, respecto a este tema, guarda relevancia lo expuesto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en la jurisprudencia titulada “*FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO*”³⁵ en el cual establece lo siguiente:

“...La garantía de audiencia establecida por el artículo 14 constitucional consiste en otorgar al gobernado la oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos, y su debido respeto impone a las autoridades, entre otras obligaciones, la de que en el juicio que se siga “se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento”. Estas son las que resultan necesarias para garantizar la defensa adecuada antes del acto de privación y que, de manera genérica, se traducen en los siguientes requisitos: 1) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; 2) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; 3) La oportunidad de alegar; y 4) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas. De no respetarse estos requisitos, se dejaría de cumplir con el fin de la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión del afectado...” (sic)

73. En tal caso, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), ha señalado en el caso *Ivcher Bronstein vs. Perú* que si bien, el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) se titula “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en otras instancias, a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos³⁶. Por lo tanto, a pesar de que el citado artículo no especifica garantías mínimas en materias que conciernen a la determinación de los derechos y obligaciones del orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otra índole, los individuos tienen derecho al debido proceso en los términos reconocidos para la materia penal, en cuanto sea aplicable al procedimiento respectivo.
74. De igual modo, todas las autoridades tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso, establecidas en el artículo 8 de la CADH, por lo que, el derecho consagrado en el mencionado numeral alude al derecho de toda persona a ser oída

³⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación (1995). *FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO*. Registro digital 200234. Jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Constitucional, Común. Tesis P./J. 47/95. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Diciembre 1995, pág. 133.

³⁶ Corte IDH (2001). *Caso Ivcher Bronstein vs. Perú. Sentencia, Reparaciones y Costas*. Serie C. No. 74. 6 de febrero del 2001, pág. 49, parr. 102.

por un “juez o tribunal competente” para la “*determinación de sus derechos*”, es igualmente aplicable a las situaciones en que alguna autoridad pública, no judicial, dicte resoluciones que afecten la determinación de tales derechos. Por lo que, la jurisprudencia de la Corte IDH ha atribuido un carácter “expansivo” a las mencionadas garantías con el evidente propósito de ampliar la tutela judicial en todos los supuestos.

75. En el presente caso, la autoridad responsable no solamente violentó de forma flagrante las garantías de audiencia y debido proceso al aplicar una sanción en perjuicio de la parte agraviada, sin haber realizado previamente un procedimiento administrativo, sino que tampoco se allegó de elementos mínimos probatorios o de convicción que justificasen que la parte agraviada cometió una conducta susceptible de ser sancionada administrativamente lo que quedó de manifiesto cuando el Director General de Asuntos Jurídicos de la SS indicó que fue “*posterior a una valoración exhaustiva de los antecedentes de asistencia*” que se identificó que la trabajadora contaba con una falta injustificada en el mes de noviembre de 2022; es decir, presuntamente la medida de sanción fue impuesta de manera extemporánea porque el personal de la SS se percató de la falta en que incurrió la parte quejosa.
76. Conforme a las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, quien esto analiza, parte del hecho relacionado con que el control de los registros de asistencia que se realiza dentro de las instituciones del Estado de Coahuila de Zaragoza, se lleva por parte del personal administrativo del área de Recursos Humanos y que, si bien es cierto, la autoridad administrativa cuenta con la facultad de realizar deducciones del salario del trabajador cuando existe una falta injustificada, la realidad es que la mencionada sanción fue impuesta meses después de que presuntamente se llevó a cabo la mencionada falta injustificada y la autoridad no justificó que durante ese tiempo se hubiera iniciado algún procedimiento conforme a los principios generales del derecho que les permitiera realizar la mencionada deducción respetando los derechos humanos de la parte quejosa.
77. Por lo anterior, se insiste en que la incorporación de los mencionados principios en los procedimientos administrativos iniciados con motivo de los hechos del presente asunto, permitiría que las medidas adoptadas por los servidores públicos del *HG Acuña* aseguraran una adecuación a la norma en materia laboral vigente, ajustándose a los principios de legalidad y seguridad jurídica necesarios en cualquier procedimiento seguido en forma de juicio y, a su vez, permitiría que las partes afectadas con los hechos del presente asunto tuvieran una certeza acerca del proceder de la autoridad. Por consiguiente, el desarrollo del presente apartado, nos permite arribar a la conclusión referente a que el personal del HG Acuña no ajustó su conducta a los principios básicos reconocidos por la normatividad vigente relacionados con la protección al derecho al trabajo y a la legalidad y seguridad jurídica de las personas.

78. En otros términos, el derecho administrativo sancionador consiste en la competencia de las autoridades administrativas para imponer sanciones a las acciones y omisiones antijurídicas, puesto que, la pena administrativa guarda una similitud fundamental con la sanción penal, toda vez que, como parte de la potestad punitiva del Estado, ambas tienen lugar como reacción frente a lo antijurídico, en uno y otro supuesto, la conducta humana es ordenada o prohibida bajo la sanción de una pena. Por lo tanto, dada la similitud y la unidad de la potestad punitiva, en la interpretación constitucional de los principios del derecho administrativo sancionador puede acudir a los principios penales sustantivos, como son, entre otros: el principio de legalidad, el principio del *non bis in ídem* y, la presunción de inocencia, aun cuando la traslación de los mismos en cuanto a grados de exigencia no pueda hacerse de forma automática, porque la aplicación de dichas garantías al procedimiento administrativo solo es posible en la medida en que resulten compatibles con su naturaleza.
79. De lo expuesto hasta este punto, resulta claro que a la parte quejosa le fue deducido un día de salario, lo cual indiscutiblemente es una sanción administrativa emitida por una autoridad, toda vez que la sanción se entiende como un castigo infligido por la autoridad a una persona como consecuencia de una conducta tachada como ilícita por alguna disposición normativa aplicable. En ese supuesto, para esta CDHEC guarda relevancia el contexto en que se adoptó la referida medida de sanción, toda vez que en el acercamiento que realizó la inconformante con el personal del *HG Acuña* para conocer sobre el motivo del descuento, no se le notificó que la mencionada deducción fuera motivada por una falta injustificada de meses anteriores, sino que presuntamente la misma fue ordenada por el entonces Director del *HG Acuña*, lo cual genera duda respecto a las verdaderas motivaciones que originaron el referido descuento.
80. Adicionalmente, al no contar con un señalamiento claro y preciso de las motivaciones que originaron la adopción de la medida de sanción impuesta a *Ag1*, atendiendo a que la misma fue emitida sin el procedimiento administrativo correspondiente, no es posible definir los aspectos determinantes de la imposición. Entonces, tomando en cuenta que los servidores públicos del *HG Acuña* incumplieron con la obligación de especificar el motivo por el cual se impuso la referida medida de descuento, a efecto de determinar las conductas en que presumiblemente incurrió la trabajadora, además del fundamento legal que presuntamente transgredió con la acción atribuida, es que para este Organismo Estatal Protector de los Derechos Humanos resulta evidente que la autoridad responsable, al sancionar a la parte quejosa previo a la sustanciación de un procedimiento en el cual se respetaran sus derechos al debido proceso, violentó sus garantías de audiencia y defensa.
81. Al respecto, guarda relevancia la jurisprudencia emitida por el Pleno de la SCJN titulada “*PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. ESTE PRINCIPIO ES APLICABLE AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, CON*

MATICES O MODULACIONES”³⁷, debido a que dispone:

“...El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada P. XXXV/2002, sostuvo que, de la interpretación armónica y sistemática de los artículos 14, párrafo segundo, 16, párrafo primero, 19, párrafo primero, 21, párrafo primero y 102, apartado A, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 2008), deriva implícitamente el principio de presunción de inocencia; el cual se contiene de modo expreso en los diversos artículos 8, numeral 2, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; de ahí que, al ser acordes dichos preceptos -porque tienden a especificar y a hacer efectiva la presunción de inocencia-, deben interpretarse de modo sistemático, a fin de hacer valer para los gobernados la interpretación más favorable que permita una mejor impartición de justicia de conformidad con el numeral 1o. constitucional. Ahora bien, uno de los principios rectores del derecho, que debe ser aplicable en todos los procedimientos de cuyo resultado pudiera derivar alguna pena o sanción como resultado de la facultad punitiva del Estado, es el de presunción de inocencia como derecho fundamental de toda persona, aplicable y reconocible a quienes pudiesen estar sometidos a un procedimiento administrativo sancionador y, en consecuencia, soportar el poder correctivo del Estado, a través de autoridad competente. En ese sentido, el principio de presunción de inocencia es aplicable al procedimiento administrativo sancionador -con matices o modulaciones, según el caso- debido a su naturaleza gravosa, por la calidad de inocente de la persona que debe reconocérsele en todo procedimiento de cuyo resultado pudiera surgir una pena o sanción cuya consecuencia procesal, entre otras, es desplazar la carga de la prueba a la autoridad, en atención al derecho al debido proceso...” (sic)

82. De lo anteriormente expuesto se desprende que la SCJN determinó que la potestad administrativa y la penal forman parte del derecho punible del Estado, por lo que, el principio de presunción de inocencia es aplicable al procedimiento administrativo sancionador, con matices o modulaciones, a fin de no prejuzgar sobre la eventual responsabilidad de las personas involucradas. En suma, el acto de autoridad realizado por el personal del *HG Acuña*, carece de una debida fundamentación y motivación requeridas por el artículo 16 de la *CPEUM*, que es necesaria toda vez que el descuento realizado en la nómina de la parte quejosa constituye un acto de molestia.
83. Tal omisión de fundar y motivar el acto de autoridad, se traduce en una violación al derecho a la legalidad y a la seguridad jurídica de *Ag1*, que impidió que conociera el motivo (causa) y fundamento legal del acto de autoridad emitido por el personal del *HG Acuña* correspondiente a la deducción de un día de salario, lo cual le dejó en un estado de indefensión, generándole incertidumbre respecto a su situación jurídica, ya que el referido acto de molestia del que fue objeto la parte quejosa, al ser en detrimento a su economía, no cumplió con los requisitos necesarios para atender la referida obligación de fundar y motivar debidamente la causa legal de ese procedimiento y, en consecuencia, al no haber cumplido esa obligación, el actuar de la autoridad resulta arbitrario y violatorio de los derechos humanos de la parte agraviada.

³⁷ SCJN (2014). RESUNCIÓN DE INOCENCIA. ESTE PRINCIPIO ES APLICABLE AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, CON MATICES O MODULACIONES. Registro digital 2006590. Jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Materias Constitucional, Administrativa. Tesis P./J. 43/2014. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 7, Junio de 2014, Tomo I, pág. 41.

84. En ese mismo sentido, es necesario puntualizar que esta CDHEC es respetuosa de las resoluciones emitidas por las autoridades competentes encargadas de la investigación en cuestión, incluyendo las resoluciones que, previa sustanciación del procedimiento respectivo, emitan las autoridades encargadas de investigar las presuntas faltas cometidas, con respecto a la situación laboral y administrativa de la parte quejosa. Por lo que la presente determinación, únicamente plantea generar las bases para la incorporación de los principios del debido proceso en los procedimientos administrativos seguidos por la autoridad, permitiendo generar certeza en el servidor público de que las decisiones tomadas en las determinaciones emitidas por los órganos de control interno encargados de esa función, serán plasmadas conforme a derecho.
85. Del examen anterior, se desprende que, para la CDHEC quedó acreditado que los servidores públicos del *HG Acuña* que intervinieron en los hechos que se estudian incumplieron con las obligaciones que derivan de su encargo como servidores públicos encargados de proteger los derechos humanos de la parte quejosa, violentando con su actuar el derecho a la legalidad y seguridad jurídica en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública, ya que todo servidor público tiene la obligación de salvaguardar la legalidad y eficiencia en el desempeño de su empleo, lo que no aconteció en el presente caso, al quedar acreditadas las omisiones de los servidores públicos del mencionado nosocomio que impidieron el ejercicio del derecho al debido proceso y el derecho de defensa de la parte agraviada, toda vez que impusieron una sanción administrativa extralimitándose de los supuestos establecidos por la normativa vigente y aplicable en la materia, sin haber iniciado un procedimiento administrativo.
86. Aunado a lo anterior, violentaron en perjuicio de *Ag1* los principios básicos reconocidos por la CPEUM, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, según se expuso anteriormente en el apartado de fundamentación. En vista de lo antes expuesto, es evidente la falta de profesionalismo y eficiencia por parte del personal que intervino en el presente asunto, siendo contrario a todo cumplimiento diligente de la función encomendada.
87. Por ende, la *CDHEC* ve con especial preocupación este tipo de actos ilegales cometidos por las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, máxime en el área administrativa, ya que como en el presente caso, quedó acreditado que los servidores públicos del *HG Acuña*, fueron omisos en cumplir con la encomienda de integrar debidamente el expediente de la parte agraviada, para posteriormente iniciar el procedimiento administrativo respectivo, lo cual implicaba documentar todas y cada una de las acciones que le fueron imputadas, lo cual derivó en diferencias sustanciales al momento de plasmar los acontecimientos en su informe pormenorizado.

88. Este Organismo Estatal Público Autónomo Protector de los Derechos Humanos, reconoce la labor que realizan las instituciones de salud tendientes a garantizar la función que les corresponde y, en forma particular, la protección de los derechos de sus trabajadores; sin embargo, con la finalidad de cumplir cabalmente con su función, como se expuso en los apartados anteriores, el deber de las autoridades administrativas es brindar certeza y seguridad jurídica a las personas con quienes se involucran, máxime si se tratan de actores que protegen el derecho humano a la salud. Por lo que, un enfoque basado en los derechos humanos ofrece estrategias y soluciones que permiten afrontar y corregir las desigualdades, las prácticas discriminatorias y las relaciones de poder injustas que suelen ser aspectos centrales de la inequidad en los resultados.
89. Es preciso reconocer que, uno de los cambios normativos que trajo consigo la reforma constitucional de 10 de junio del 2011, fue que se eliminó de las hipótesis de incompetencia de los organismos protectores de derechos humanos el conocimiento de asuntos laborales. En ese tenor, se entenderán por asuntos laborales, los actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral, especificándose que la competencia de los organismos protectores de derechos humanos no comprende la facultad para conocer de los conflictos suscitados entre uno o varios patrones y uno o más trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad. Lo anterior en concordancia con lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, fracción XX y apartado B, fracción XII de la CPEUM, en virtud de los cuales el conocimiento y resolución de los asuntos cuya materia sea un conflicto derivado de las relaciones de trabajo, corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales, federales o locales, según su ámbito de competencia.
90. Por consiguiente, las acciones y omisiones realizadas por el personal del mencionado nosocomio, afectaron directamente a la parte agraviada al no asegurarse su derecho a la protección de su salario, aplicando una medida de sanción, sin respetar los derechos al debido proceso, lo que implicó que dejara de percibir su salario íntegro. En conclusión, para esta CDHEC resulta evidente que el personal del *HG Acuña* que intervino en el presente hecho y en la emisión de la medida de sanción impuesta a la parte quejosa, incurrió en una transgresión a los derechos a la legalidad y seguridad jurídica de la parte agraviada, al imponerse una deducción de su sueldo sin respetarse sus derechos humanos al debido proceso, lo que causó un detrimento económico a la parte quejosa.
91. No pasa desapercibido que la parte quejosa argumentó que el actuar de los servidores públicos del *HG Acuña* actualizaba una violencia de género, sin embargo, del análisis de las constancias que obran integradas al presente expediente no se advirtió la existencia de un contexto en el cual la medida de sanción impuesta se realizara tomando como hecho generador su condición de mujer o bien, en base a su género. Empero, esta CDHEC, a través de la presente resolución solicita que a través del órgano de control interno de la Secretaría de Salud en el Estado de Coahuila de Zaragoza,

se realice una investigación interna respecto al contexto en el cual se emitió la medida de sanción impuesta a la parte quejosa, a efecto de determinar fehacientemente la identidad, cargo y motivaciones que se tuvieron los servidores públicos del *HG Acuña* para llevar a cabo la reducción del día de salario impuesto a la inconformante de forma extemporánea, además de la posible afectación respecto a otras prestaciones laborales adicionales.

2. Reparación del daño

92. Un Estado constitucional y democrático, garante de la protección de los derechos humanos, tiene la responsabilidad y la obligación de responder a las víctimas de violaciones causadas por la acción y omisión de los servidores públicos, mediante una reparación integral del daño³⁸. Por lo anterior, se destaca la importancia de emitir la presente Recomendación, la cual estriba no tan solo para restituir los derechos del agraviado o para señalar a las autoridades responsables de las violaciones a derechos humanos, sino más bien, en dar a conocer las irregularidades que estructuralmente presentan las actuaciones de la autoridad.
93. Es de suma importancia destacar que *Ag1* tiene el carácter de víctima, toda vez que ha quedado plenamente demostrado que fue objeto de violación a sus derechos humanos por servidores públicos del Hospital General de Acuña (*HG Acuña*) dependiente de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), resulta procedente y necesario emitir la presente Recomendación.
94. Desde una perspectiva universal, en el año de 2005, las Naciones Unidas establecieron un precedente fundamental en materia de reparación integral, la resolución *“Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”*³⁹, el cual dispone que:
- “...conforme al derecho interno y al derecho internacional, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, se debería dar a las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, una reparación plena y efectiva [...] en las formas siguientes: restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.”* (Principio núm. 18).
95. El citado instrumento internacional refiere a su vez que una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las violaciones graves del derecho internacional humanitario

³⁸ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2010). *Reparación del daño: obligación de justicia*. Revista de Derechos Humanos, Distrito Federal, México.

³⁹ Asamblea General de las Naciones Unidas, *“Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”*. Resolución 60/147 aprobada por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005.

y establece que la reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido, conforme a su derecho interno y a sus obligaciones jurídicas internacionales, los Estados concederán reparación a las víctimas por las acciones u omisiones que puedan atribuirse al Estado.

96. Es preciso determinar el concepto de reparación integral mismo que deriva del artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁴⁰, el cual establece que cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados y si ello fuere procedente, “*se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada*”⁴¹.
97. Por lo tanto, la reparación de daño abarca la acreditación de daños en la esfera material (daño material) e inmaterial (daño moral), 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 y 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 (Calderón, 2013)⁴².
98. Ahora bien, en el marco nacional, la reparación de daño toma el rango de derecho humano y se encuentra establecido por la CPEUM en su artículo 1° párrafo tercero, el cual prevé la reparación de las violaciones a los derechos humanos de conformidad con lo que establezcan las leyes y a su vez, se menciona en los artículos 17 y 20 apartado C⁴³. De igual manera, la garantía de reparación es constituida en el último párrafo del artículo 109 de la CPEUM (antes ubicada en el artículo 113) cuya ley reglamentaria se denomina *Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado*, en la que su artículo 2° segundo párrafo, define que será aplicable para cumplimentar las Recomendaciones de

⁴⁰ OEA (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos. San José, Costa Rica.

Artículo 63.1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

⁴¹ Calderón, J. (2015). *La evolución de la “Reparación Integral” en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Colección Sistema Interamericano de Derechos Humanos, México.

⁴² Calderón, J. (2013). *La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: estándares aplicables al nuevo paradigma mexicano*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Fundación Konrad Adenauer.

⁴³ CPEUM (1917).

Artículo 1. “...el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley...”

Artículo 17. “...El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos.

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial...”

Artículo 20. C. De los derechos de la víctima o del ofendido:

“... IV. Que se le repare el daño...”

los Organismos Públicos de los Derechos Humanos⁴⁴.

99. Por lo tanto, resulta aplicable como legislación secundaria, la Ley General de Víctimas, misma que obliga a los diferentes entes públicos y privados, según sea el caso, a velar por la protección de víctimas, a proporcionar ayuda, asistencia y reparación integral. El referido ordenamiento en su artículo 2° establece como objeto de la ley, el reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos⁴⁵. Ahora bien, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 4° de la referida Ley General de Víctimas, se otorgará la calidad de víctima 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 a sus derechos humanos reconocidas en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y como víctimas indirectas a los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella⁴⁶.
100. El referido ordenamiento nacional, establece en su artículo 7° que los derechos de las víctimas que prevé la referida Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a sus derechos, estableciendo entre los derechos enumerados a una investigación pronta y eficaz que lleve, en su caso, a la identificación y enjuiciamiento de los responsables de violaciones al Derecho Internacional de los derechos humanos, y a su reparación integral⁴⁷.

⁴⁴ Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado (2004).

Artículo 2. "...Los preceptos contenidos en el Capítulo II y demás disposiciones de esta Ley serán aplicables, en lo conducente, para cumplir los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como las recomendaciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, aceptadas por los entes públicos federales y por el Estado Mexicano en su caso, en cuanto se refieran al pago de indemnizaciones..."

⁴⁵ Ley General de Víctimas (2013).

Artículo 2. El objeto de esta Ley es:

"...I. Reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a 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; ..."

⁴⁶ Ley General de Víctimas (2013).

Artículo 4. Se denominarán víctimas directas 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 a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella..."

⁴⁷ Ley General de Víctimas (2013).

Artículo 7. Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos. Las víctimas tendrán, entre otros, los siguientes derechos:

"...I. A una investigación pronta y eficaz que lleve, en su caso, a la identificación y enjuiciamiento de los responsables de violaciones al Derecho Internacional de los derechos humanos, y a su reparación integral; ..."

101. En el ámbito local, la reparación del daño se encuentra consagrada en el artículo 157 apartado C, fracción III de la *CPECZ*, donde se le reconoce como un derecho de la víctima⁴⁸. A su vez, el artículo 1° de la Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza, establece que es de observancia obligatoria para el Estado de Coahuila de Zaragoza en materia de atención, protección, ayuda, asistencia y reparación integral de personas víctimas por la comisión delitos y violaciones a los derechos humanos. Posteriormente en su artículo 4° establece que podrá considerarse como víctima a una persona, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al responsable y de la relación familiar entre éste y la víctima, así como a los grupos, comunidades y organizaciones sociales que hubieren sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos humanos⁴⁹.
102. En ese sentido, es preciso recordar que en fecha 1° de marzo de 2019 se publicó en el Periódico Oficial de Coahuila, la *Ley de Responsabilidad Patrimonial del Estado y Municipios de Coahuila de Zaragoza*, y en su artículo 2° establece que es aplicable para cumplimentar las Recomendaciones emitidas por la *CDHEC*⁵⁰. Por consiguiente, la presente recomendación expone las medidas que conforman una reparación integral señaladas en la *Ley General de Víctimas* y la *Ley de Víctimas del Estado de Coahuila de Zaragoza*, así como en los diversos instrumentos internacionales, tomando en cuenta que el derecho a la reparación es uno de los pilares básicos de un régimen democrático y que quedó acreditada la intervención de servidores públicos del *Hospital General de Acuña (HG Acuña)* dependientes de la *Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS)*.
103. En consecuencia, con la finalidad de establecer lineamientos que permitan disponer de las medidas necesarias para reparar integralmente el daño a la víctima *Ag1*, se recomienda se tomen en cuenta los parámetros nacionales e internacionales sobre reparación integral del daño; de conformidad con lo anterior, *Ag1* tiene la calidad de víctima, por haber sufrido una trasgresión a sus derechos humanos y para que pueda existir reparación plena y efectiva, la misma se podrá otorgar en diversas formas, siendo estas mediante las medidas de restitución, compensación, rehabilitación, satisfacción

⁴⁸ Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza (1918).

Artículo 157. El proceso penal será acusatorio y oral. Se regirá por los principios de publicidad, contradicción, concentración, continuidad e inmediación.

“...C. La víctima o el ofendido por algún delito en todo proceso penal, tendrá derecho a: ... III. La reparación del daño, en los casos en que sea procedente...”

⁴⁹ Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2014).

Artículo 1. La presente ley contiene disposiciones de orden público, interés social y observancia obligatoria para el Estado de Coahuila de Zaragoza en materia de atención, protección, ayuda, asistencia y reparación integral de personas víctimas por la comisión de hechos que la ley señale como delito, así como por violaciones a los derechos humanos.

Artículo 4. Podrá considerarse “víctima” a una persona, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al responsable y de la relación familiar entre éste y la víctima, así como a los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos humanos.

⁵⁰ Ley de Responsabilidad Patrimonial del Estado y Municipios de Coahuila de Zaragoza (2019).

Artículo 2. Las disposiciones contenidas en esta ley serán aplicables, en lo conducente, para cumplimentar los fallos y recomendaciones de los organismos de derechos humanos competentes, aceptadas por los entes públicos estatales y entes públicos municipales, en su caso, en cuanto se refieran al pago de indemnizaciones como reparación de daños causados a particulares, siempre que no deban observarse otras disposiciones.

y de no repetición, resultando aplicables al caso concreto, las siguientes:

a. Restitución

104. El objetivo de las medidas de restitución en el ejercicio del derecho es reestablecer, hasta donde sea posible, la situación en la que se encontraba la víctima con anterioridad a la alegada violación⁵¹. La implementación de estas medidas conlleva la terminación de la actividad o conducta que se considera violatoria de los derechos de las víctimas y el establecimiento de las cosas al estado que tenían antes de que los hechos ocurrieran. La naturaleza de los hechos que dieron origen a la supuesta violación es lo que determina si la restitución puede considerarse como una medida de reparación factible.

105. Por lo tanto, en el caso que nos ocupa, se recomienda que en forma inmediata se instruya a los servidores públicos dependientes del *HG Acuña* dependientes de la SS, para que, a la brevedad posible, realicen las diligencias necesarias que permitan reintegrar a la parte quejosa el monto que le fue deducido de su salario en el pago de nómina correspondiente a los días 01 al 15 de febrero de 2023, sin realizar el procedimiento administrativo respectivo, hasta en tanto se cuente con una resolución emitida por autoridad competente en cumplimiento a los principios de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso, para que, la medida impuesta sea justa y proporcional.

b. Satisfacción

106. Las medidas en materia de verdad y justicia comprenden medidas de investigación y sanción; en este sentido, los Estados tienen la obligación de prevenir, investigar, identificar, juzgar y sancionar a los(as) autores(as) y encubridores(as) de violaciones de los derechos humanos, principalmente, en casos de graves violaciones de derechos humanos o cuando la violación ocurrida en el caso implica además la comisión de un crimen o de una infracción administrativa. Por tal motivo, se debe proceder a la apertura o continuación de una investigación para determinar todas las personas a quienes debe atribuirse responsabilidad material e intelectual, y establecer las consecuencias punitivas respectivas.

⁵¹ Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2014).

Artículo 10. Las Víctimas son titulares de los derechos en particular establecidos en la Ley General de Víctimas y demás disposiciones en la materia, entre los que se encuentran: fracción V. Derecho a la reparación integral de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido.

Para los efectos de la presente Ley, la medida de reparación integral comprenderá:

- a) La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos.
- b) 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;
- c) 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 de las circunstancias a cada caso.

107. Estas medidas, además de constituir formas de administrar justicia, están concebidas para maximizar el conocimiento de la verdad de lo ocurrido. Por lo que, en el presente caso, han de aplicarse las sanciones administrativas a los responsables de las violaciones a los derechos fundamentales de Ag1 según lo señala el artículo 73 de la Ley General de Víctimas⁵² y el artículo 55 de la Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza⁵³.

c. No repetición

108. Las medidas de no repetición o estructurales trascienden a las víctimas y tienen vocación transformadora, su finalidad es prevenir la comisión de futuras violaciones de derechos humanos y modificar la situación estructural que sirvió de contexto a las violaciones en el caso concreto; estas medidas tienen un alcance o repercusión pública y en muchas ocasiones resuelven problemas estructurales, viéndose beneficiadas no sólo las víctimas del caso, sino también otros miembros y grupos de la sociedad. Para el cumplimiento de esta medida, es necesario atender a la promoción de la observancia de funcionarios públicos de los diversos Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos y los contemplados en la *CPEUM*, así como a los lineamientos en los que se establecen facultades y obligaciones de las autoridades.

109. Para tal efecto, tomando en cuenta el artículo 74 fracción VIII y IX de la Ley General de Víctimas⁵⁴, así como lo establecido por el artículo 56 fracciones VIII y IX de la Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza⁵⁵, se deberá proporcionar cursos de capacitación, profesionalización,

⁵² Ley General de Víctimas (2013).

Artículo 73. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda:

“...I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos; ...

V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos...”

⁵³ Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2014).

Artículo 55. Las medidas de satisfacción comprenden, entre otras y según corresponda:

“...I. La verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, en la medida en que esa revelación no provoque más daños o amenace la seguridad y los intereses de la víctima, de sus familiares, de los testigos o de personas que han intervenido para ayudar a la víctima o para impedir que se produzcan nuevos delitos o nuevas violaciones de derechos humanos; ...

V. La aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos...”

⁵⁴ Ley General de Víctimas (2013).

Artículo 74. Las medidas de no repetición son aquellas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes:

“...VIII. La educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad; ...

IX. La promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos, por los funcionarios públicos incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, además del personal de empresas comerciales; ...”

⁵⁵ Ley de Víctimas para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2014).

Artículo 56. Las medidas de no repetición son aquellas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Estas consistirán en las siguientes: ...

actualización y de ética profesional dirigidos a servidores públicos del *HG Acuña*, para concientizarlos de las implicaciones que tienen las irregularidades que se cometen durante sus actuaciones y sobre el estricto respeto que deben guardar hacia a los derechos humanos de todas la personas con quienes tratan con motivo de sus funciones, en especial a quienes se encuentran adscritos al área de Recursos Humanos, en los temas relativos a:

- a) Sobre las obligaciones que les competen y las responsabilidades que recaen sobre sus funciones, particularmente sobre la necesidad de respetar los derechos humanos de los servidores públicos, en especial con aquellos que tienen que ver con prestaciones laborales a que tienen derecho, de tal manera que, se de vista a la autoridad administrativa correspondiente facultada para pronunciarse sobre sanciones y/o para desacreditar los hechos que se le imputen a los servidores públicos;
- b) Sobre la importancia de su posición como garantes de los derechos humanos de los trabajadores, con la finalidad de que conozcan los límites y consecuencias de su actuar, teniendo como base principal el respeto irrestricto a la legalidad y seguridad jurídica de las personas, para que se conduzcan con apego a la ley en su trato con los servidores públicos de la dependencia a la cual sirven; y
- c) Sobre la promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos para los funcionarios públicos.

Enfocados esos temas con la difusión y conocimiento de las observaciones generadas en la presente Recomendación, evaluándose su cumplimiento en forma periódica, en función al desempeño de los servidores públicos que hayan recibido la capacitación.

VI. Observaciones Generales:

110. En conclusión, para esta CDHEC atendiendo a la lógica y presunción legal y humana, en virtud de las condiciones en que se llevan a cabo los procedimientos administrativos por parte del personal del Hospital General de Acuña (*HG Acuña*) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), se desprenden acciones y omisiones que resultan violatorias a los derechos humanos de *Ag1*, a quien le fueron vulnerados sus derechos a la legalidad y seguridad jurídica, sin existir resolución alguna emitida por autoridad competente que lo privara de los mismos.

VIII. Brindar educación, de modo prioritario y permanente, a todos los sectores de la sociedad en materia de derechos humanos, así como la capacitación a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, de las fuerzas armadas y de los cuerpos de seguridad;

IX. Promover la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos y de protección a los derechos humanos por parte de los funcionarios públicos, incluido el personal de las fuerzas armadas y de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos y sociales, así como el personal de empresas comerciales; ...”

111. Es menester recalcar que todo lo aquí expuesto tiene por finalidad, en estricto apego al cometido esencial de esta Comisión Estatal Protectora de los Derechos Humanos, el colaborar con las instituciones que, como la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), se esfuerzan por erradicar prácticas comunes que en otros tiempos fueron insostenibles, y que ahora, al margen de la protección de los derechos humanos, establecida en nuestro máximo ordenamiento legal, obligan a todas las instituciones a la búsqueda de la protección de los derechos fundamentales y crear los mecanismos legales necesarios contra toda conducta que los lastime.
112. En este contexto, al haber quedado plenamente acreditada la violación a los derechos humanos de *Ag1* en que incurrieron servidores públicos adscritos al Hospital General de Acuña (*HG Acuña*) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), es necesario se tomen las medidas necesarias para evitar que acontezcan nuevos eventos similares de y se garantice la protección de los derechos humanos fundamentales.

VII. Puntos Resolutivos:

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, es de concluirse:

Primero. Son violatorios de los derechos humanos los hechos manifestados por *Ag1* cometidos por servidores públicos del Hospital General de Acuña (*HG Acuña*) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), en los términos que fueron expuestos en la presente Recomendación.

Segundo. Los servidores públicos adscritos al Hospital General de Acuña (*HG Acuña*) dependientes de la Secretaría de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), son responsables de la Violación al Derecho a la Legalidad y Seguridad Jurídica en la modalidad de ejercicio indebido de la función pública, por las acciones y omisiones que efectuaron y quedaron precisadas en esta Recomendación.

Tercero. Al Secretario de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS), en su carácter de superior jerárquico del personal del Hospital General de Acuña (*HG Acuña*), me permito formular las siguientes:

VIII. Recomendaciones:

PRIMERA. Se inicie una investigación interna que tenga por finalidad identificar a los servidores públicos que ejecutaron la reducción del salario de la parte quejosa, en la cual deberá

contextualizarse el hecho generador de la medida de sanción impuesta a la parte quejosa y las motivaciones que tuvo el personal del *HG Acuña* para actuar en la forma en que se condujeron. Posteriormente, una vez se haya realizado, se les instruya un procedimiento administrativo de responsabilidad ante el órgano interno de control correspondiente, a efecto de sancionar a los servidores públicos del Hospital General de Acuña (*HG Acuña*) que violentaron los derechos humanos a la legalidad y seguridad jurídica de *Ag1*, en los términos expuestos en la presente Recomendación, otorgándosele intervención a la inconformante a efecto de que, de estimarlo procedente, manifieste lo que a su interés convenga y, en su caso, ofrezca los elementos de prueba con que cuente tendiente a deslindar las responsabilidades respectivas por las violaciones a derechos humanos cometidas en su contra y, previa substanciación del procedimiento, se impongan las sanciones que en derecho correspondan.

SEGUNDA. Dejar sin efectos la medida de sanción impuesta a *Ag1*, en ese sentido, con la finalidad de respetar el derecho a la legalidad y la seguridad jurídica de la parte agraviada, deberá restituírsele el monto que le fuera deducido con motivo de la sanción impuesta, al no agotarse adecuadamente el procedimiento administrativo respectivo respetando las garantías del debido proceso; para tal efecto, deberán documentarse las acciones, gestiones y medidas necesarias en breve término para cumplir con esa finalidad.

TERCERA. Como garantía de no repetición, se deberá proporcionar cursos de capacitación, profesionalización, actualización y de ética profesional dirigidos a los servidores públicos del *HG Acuña*, para concientizarlos de las implicaciones que tienen las irregularidades que se cometen durante sus actuaciones y sobre el estricto respeto que deben guardar hacia a los derechos humanos de todas la personas con quienes tratan con motivo de sus funciones, en especial a quienes se encuentran adscritos al área de Recursos Humanos, en los temas relativos a:

- a) Sobre las obligaciones que les competen y las responsabilidades que recaen sobre sus funciones, particularmente sobre la necesidad de respetar los derechos humanos de los servidores públicos, en especial con aquellos que tienen que ver con prestaciones laborales a que tienen derecho, de tal manera que, se de vista a la autoridad administrativa correspondiente facultada para pronunciarse sobre sanciones y/o para desacreditar los hechos que se le imputen a los servidores públicos;
- b) Sobre la importancia de su posición como garantes de los derechos humanos de los trabajadores, con la finalidad de que conozcan los límites y consecuencias de su actuar, teniendo como base principal el respeto irrestricto a la legalidad y seguridad jurídica de las personas, para que se conduzcan con apego a la ley en su trato con los servidores públicos de la dependencia a la cual sirven; y
- c) Sobre la promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas,

en particular los definidos en normas internacionales de derechos humanos para los funcionarios públicos.

Enfocados esos temas con la difusión y conocimiento de las observaciones generadas en la presente Recomendación, evaluándose su cumplimiento en forma periódica, en función al desempeño de los servidores públicos que hayan recibido la capacitación.

Notifíquese la presente Recomendación por medio de atento oficio al **Secretario de Salud del Estado de Coahuila de Zaragoza (SS)**, en su calidad de superior jerárquico de los servidores públicos del Hospital General de Acuña (HG Acuña), para que atiendan a lo siguiente:

- a) En el caso de que la presente Recomendación sea aceptada, deberá informarlo a esta Comisión dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación. (Véase parte de los artículos 130 de la *Ley de la CDHEC* y 102 de su Reglamento Interior⁵⁶)
- b) Posterior a la aceptación, deberán exhibirse las pruebas de su cumplimiento, las que habrán de remitirse a esta Comisión dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la aceptación de la misma. En caso de estimar insuficiente el plazo, podrá exponerlo en forma razonada, estableciendo una propuesta de fecha límite para probar el cumplimiento de la presente Recomendación. (Véase parte de los artículos 130 de la *Ley de la CDHEC* y 102 de su Reglamento Interior⁵⁷)
- c) En el caso de no aceptar la Recomendación deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa, (Véase lo dispuesto por el artículo 130 segundo párrafo de la *Ley de la CDHEC*⁵⁸)

⁵⁶ Ley de la CDHEC (2007).

Artículo 130. “Una vez notificada la recomendación, la autoridad o el servidor público de que se trate, informará dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación, si acepta dicha recomendación...”

Reglamento Interior de la CDHEC (2013).

Artículo 102. “La autoridad o el servidor público a quien va dirigida la Recomendación, dispondrá de un término de 15 días hábiles para responder si la acepta o no. En casos urgentes el Presidente, de manera razonada, fijará un plazo menor...”

⁵⁷ Ley de la CDHEC (2007).

Artículo 130. “...En otros quince días hábiles adicionales, entregará en su caso, las pruebas correspondientes de que ha cumplido con los puntos señalados en ella. Dicho plazo podrá ser ampliado cuando la naturaleza de la recomendación así lo amerite...”

Reglamento Interior de la CDHEC (2013).

Artículo 102. “...En caso afirmativo, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar a la Comisión las pruebas de que la Recomendación ha sido cumplida.

Cuando el destinatario de la Recomendación estime que el plazo antes señalado es insuficiente, lo expondrá de manera razonada al Presidente de la Comisión, estableciendo una propuesta de fecha límite para probar el cumplimiento total de la Recomendación.”

⁵⁸ Ley de la CDHEC (2007).

Artículo 130. “...Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas, se procederá conforme a lo siguiente:

a) La autoridad o servidor público a quien se dirigió la recomendación, deberá fundar y motivar por escrito y hacer pública su negativa, asimismo, deberá atender los requerimientos del Pleno del Congreso del Estado, o en sus recesos, de la Diputación Permanente, a fin de comparecer ante dichos órganos legislativos, y expliquen el motivo de su negativa.

b) La Comisión determinará, previa consulta con el poder legislativo, si la fundamentación y motivación presentadas por la autoridad o servidor público que se hubiese negado a aceptar o cumplir con las recomendaciones emitidas, son suficientes. Esta circunstancia se notificará por escrito a la autoridad o servidor público que fundó la negativa, así como a sus superiores jerárquicos.

- d) Se hace de su conocimiento que es obligación de todo servidor público, responder a las recomendaciones que esta Comisión Estatal les presente, (Véase lo establecido en los artículos 102, apartado B, segundo párrafo de la *CPEUM* y 195, tercer párrafo de la *CPECZ*⁵⁹)
- e) Asimismo, hago de su conocimiento que cometerá desacato el servidor público que tratándose de requerimientos o resoluciones en materia de defensa de los derechos humanos no dé respuesta alguna, retrase deliberadamente y sin justificación la entrega de la información (Véase de artículo 63 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas⁶⁰).

Consecuentemente, con fundamento en las disposiciones legales invocadas en esta determinación y, con base a los razonamientos que en ella se contienen, en la ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 26 de febrero del 2024, lo resolvió y firma, Maestro José Ángel Rodríguez Canales, Presidente de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza. -----

Maestro José Ángel Rodríguez Canales
Presidente de la Comisión de los Derechos Humanos
del Estado de Coahuila de Zaragoza

c) La notificación de insuficiencia de la fundamentación y motivación de la negativa, obliga a la autoridad o servidor público a quien se dirige a informar dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación del escrito, si persisten o no en la posición de no aceptar o cumplir la recomendación.

d) En caso de reiterar la negativa, la Comisión podrá denunciar ante el Ministerio Público o la autoridad administrativa que corresponda, a los servidores públicos señalados en la recomendación como responsables. La falta de informe en el término a que se refiere el inciso anterior se entiende como persistencia a la negativa”.

⁵⁹ CPEUM (1917).

Artículo 102. Apartado B. “...Los organismos a que se refiere el párrafo anterior, formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. Todo servidor público está obligado a responder las recomendaciones que les presenten estos organismos. Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, éstos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa; además, la Cámara de Senadores o en sus recesos la Comisión Permanente, o las legislaturas de las entidades federativas, según corresponda, podrán llamar, a solicitud de estos organismos, a las autoridades o servidores públicos responsables para que comparezcan ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa...”

CPECZ (1918).

Artículo 195. “...La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, se constituirá conforme a lo siguiente: ... 13. “... Todo servidor público está obligado a responder las recomendaciones que le presente este organismo. Cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, éstos deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa; además, el Congreso del Estado o en sus recesos la Comisión Permanente, podrá llamar, a solicitud de este organismo, a las autoridades o servidores públicos responsables para que comparezcan ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa...”

⁶⁰ Ley General de Responsabilidades Administrativas (2016).

Artículo 63. Cometerá desacato el servidor público que, tratándose de requerimientos o resoluciones de autoridades fiscalizadoras, de control interno, judiciales, electorales o en materia de defensa de los derechos humanos o cualquier otra competente, proporcione información falsa, así como no dé respuesta alguna, retrase deliberadamente y sin justificación la entrega de la información, a pesar de que le hayan sido impuestas medidas de apremio conforme a las disposiciones aplicables.