



COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE BAJA CALIFORNIA SUR

COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE BAJA CALIFORNIA SUR



RECOMENDACIÓN 05/2023

Autoridad responsable:

Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Los Cabos.

Índice de derechos humanos violados.

1. Derecho a no ser sometido a acoso laboral.

Glosario:

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Víctima: Son víctimas 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.¹

Victima directa: las víctimas directas son 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.²

Derecho a la reparación integral del daño: Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.³

I. Competencia de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur para la investigación de los hechos.

¹ Ley General de Víctimas, artículo 4.

² Ídem

³ Ley General de Víctimas, artículo 26



COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE BAJA CALIFORNIA SUR

1. El sistema jurídico mexicano ha establecido un control jurisdiccional y no jurisdiccional de la defensa de los derechos humanos. El control jurisdiccional, conoce el fondo de los asuntos y hace justicia, cuya competencia recae en los jueces federales y locales, como puede ser el juicio de amparo. Por su parte, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos se encuentra ubicada en el control no jurisdiccional, cuya competencia es conocer quejas de violaciones de Derechos Humanos en un procedimiento que incurran autoridades.
2. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7 párrafo cuarto, 85 apartado B de la Constitución Política del Estado de Baja California Sur; 3, 4, 6, 8, 9, 15 fracciones I, II, V, VIII, X, 22 fracciones I, III, 44, 53, 58, 59, 70, 74, 76, 77, 78, 79, 85, 88, 91, 92, 93 y 94 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur; se emite esta Recomendación número 05/2023.
3. Con el propósito de proteger los datos personales de las personas involucradas, éstos se omitirán en la versión pública, con fundamento en los artículos 6, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 52 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, y; 119 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Baja California Sur.

Nomenclatura.	Significado.
V1.	Víctima 1.
V2.	Víctima 2.
V3.	Víctima 3.
D.	Denunciante.
T.	Testigo.

II. Procedimiento de Investigación.

4. Una vez que esta Comisión calificó los hechos materia de la presente Recomendación como presuntas violaciones a derechos humanos, se realizaron diversas acciones con el fin de investigar las circunstancias de contexto, tiempo, modo y lugar en las que ocurrieron tales hechos.
5. Asimismo, de la omisión de la autoridad en rendir el citado informe justificado, se hizo efectivo el apercibimiento en atención al artículo 67 de la Ley que rige a este organismo, lo anterior a efecto de resolver el expediente de queja con las constancias que obren. Aunado a lo anterior, atendiendo a la necesidad de robustecer los elementos probatorios, se requirió la testimonial de trabajadores adscritos al instituto en cuestión.

III. Evidencias.

6. Mediante las diligencias realizadas por este Organismo, se recabaron los elementos necesarios que dan sustento a la presente Recomendación, las cuales se valoraron en su conjunto de acuerdo a lo establecido en la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, específicamente su



COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE BAJA CALIFORNIA SUR

numeral 72 ⁴, en el entendido de que las pruebas se valoran conforme a los principios de la lógica y de la experiencia, y en su caso de la legalidad.

IV. Relatoría de hechos.

7. **D** solicitó la intervención de esta Comisión a efecto de indagar respecto a la situación violatoria de derechos humanos de algunas de las y los trabajadores de dicho Instituto, quienes a decir de **D**, viven amenazas y represalias por parte de quien representa en este momento el cargo de Directora.

VI. Marco jurídico aplicable.

8. Los derechos humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de todo ser humano que vive en una sociedad jurídicamente organizada.
9. Es sustancial resaltar los primeros tres párrafos del **artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (en adelante CPEUM), que de manera textual señalan:

“Artículo 1o. 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.”

10. La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, se reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la CPEUM y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. De la interpretación literal y sistemática del contenido de la reforma constitucional, se desprende que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos. En este sentido, los derechos humanos en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual, debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano.⁵
11. De esta manera, se realizará un análisis de los hechos y las evidencias probatorias que integran el expediente ***, con un enfoque lógico-jurídico de máxima protección de la víctima conforme al bloque de constitucionalidad que comprende los estándares nacionales e internacionales en la materia, de los precedentes emitidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, los criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

⁴ **Artículo 72.-** Las pruebas que sean presentadas, tanto por los quejosos como por las autoridades, o las que sean requeridas o recabadas por la propia Comisión Estatal, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica y la experiencia, y en su caso de la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

⁵ SCJN. Contradicción de tesis número 293/2011. Engrose. Seguimiento de Asuntos Resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



como de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; para determinar la violación al derecho humano a no ser sometido a acoso laboral.

A) Derecho humano al trabajo.

12. Este derecho permite a las personas gozar de una vida digna, toda vez que el trabajo favorece el desarrollo pleno, brindar seguridad económica y material, además de acceder a otros derechos, como la alimentación, la educación, la salud o la vivienda. Asimismo, comprende el derecho a tener un empleo; un salario suficiente y justo para satisfacer nuestras necesidades y, en su caso, la de nuestras familias; a gozar de condiciones equitativas, satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna. ⁶
13. **Dentro del artículo 5° de la CPEUM**, se establece la libertad de trabajo, la cual va ligada con el derecho social por virtud del cual el Estado debe promover el empleo, porque no es suficiente la posibilidad de escoger libremente el trabajo si no hay condiciones para acceder a él, sin embargo, como toda libertad tiene límites. El primero es la actividad lícita y, el segundo, la actividad puede no estar prohibida pero sí estar sujeta a ciertas regulaciones administrativas. De igual manera, la libertad de trabajar también comprende la de no hacerlo, toda vez que de ahí se prohíbe la imposición forzosa o de explotación. Asimismo, prevé dentro de su **artículo 123** el “trabajo digno y socialmente útil”, siendo la intención del constituyente preservar un mínimo de condiciones destinadas a elevar la condición humana frente a una relación jurídica desigual y la existencia de una clase social económicamente débil.
14. Por otra parte, el derecho a un trabajo se extiende en el **artículo 6, apartado 1, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"**, el cual indica ...”1. *Todo persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.* ”...

B) Derecho humano a no ser sometido a acoso laboral.

15. La transgresión a este derecho puede verse reflejada en una conducta abusiva, perpetrada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atente contra la dignidad, integridad física y psicológica de la persona dentro su ámbito laboral.⁷ En la especie, la Comisión Nacional de Derechos Humanos emplea la definición que la disciplina jurídica ofrece a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. ⁸
16. Asimismo, es importante destacar los elementos que permiten identificar el acoso laboral, tal como se encuentran establecidos en la Tesis Aislada 1a. CCLII/2014 (10a.), con número de registro 2006870 y de rubro “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**” de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo los siguientes:
17. **En cuanto a su “noción”:**

⁶ Catálogo para la Clasificación de Derechos Humanos de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur. Página 54.

⁷ Catálogo para la Clasificación de Derechos Humanos de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur. Página 58, numeral 11.9.

⁸ <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

- El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.
- Se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.
- La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

18. En cuanto a su “tipología” (Esta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo):

- Horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- Vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Motivación.

19. El acto reclamado central para el tratamiento del presente expediente de queja, consistió en la verificación de los actos y/u omisiones respecto del Instituto de las Mujeres de Los Cabos, al momento de atender las condiciones que dieron pie a las situaciones objeto de agravio en los trabajadores adscritos. Por lo que se remitió el oficio *** al Instituto de las Mujeres del Municipio de Los Cabos, lo anterior, a efecto de elaborar un informe justificado en relación a los hechos; posteriormente, una vez fenecido el término de cinco (05) días naturales, no se emitió pronunciamiento alguno, en ese sentido se hizo efectivo el apercibimiento plasmado en el oficio en mención, consistente en lo previsto por el artículo 67⁹ de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, teniendo como consecuencia, presumir ciertos los actos reclamados por **D**; dicha situación, fue notificada al correo electrónico ***, el cual fue acusado de recibido en fecha veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

20. Ahora bien, en atención a lo establecido por los artículos 15 fracción IX y 45 de la Ley que rige a este Organismo, se tuvo a bien diligenciar testimoniales a cargo de trabajadoras y trabajadores del Instituto en cuestión, lo anterior con el objetivo de robustecer los elementos fácticos y probatorios del expediente de queja, transcribiendo en su parte conducente:

*...”**Comparecencia del testigo:** Se da fe de la comparecencia de **V1**, lo anterior por medio de la plataforma de videoconferencias Zoom.*

⁹ **Artículo 67.-** La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoya, así como el retraso injustificado en su presentación, además de la responsabilidad respectiva de la autoridad o servidor público involucrado, tendrá el efecto de que la Comisión presumirá como ciertos los hechos materia de la denuncia, salvo prueba en contrario.

La Comisión Estatal de los Derechos Humanos deberá rendir un informe especial cuando persistan actitudes u omisiones que impliquen conductas evasivas o de entorpecimiento por parte de las autoridades y servidoras y servidores públicos que deban intervenir o colaborar en sus investigaciones, no obstante los requerimientos que esta les hubiere formulado.

*En la fecha y hora antes citada, se tiene por iniciada la audiencia de desahogo de la testimonial, para lo cual se procede a informar las razones por las cuales me encuentro desahogando la presente diligencia, se procede a dar lectura a los hechos que motivaron al presente expediente de queja, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar; posteriormente, la persona en cuestión se identificó con clave de elector *** y se le hizo saber que la presente diligencia será grabada a efecto de dejar constancia, para lo cual estuvo de acuerdo. Procediendo a su examen en este momento, manifestando lo siguiente:"...*

...”V1:

Primero que nada, omisión a mi trabajo, es totalmente omisa, ella es omisa ante mí, como persona, como con mi trabajo, este, las funciones que yo debo de ejercer, se las pasa a otra persona siendo omisa a como persona. No me da mí, no me deja ejercer mis funciones, este, también no... me discrimina en la parte de no ponerme en el nivel de los encargados de cada área, este, yo le he solicitado la homologación de mi salario y no se me ha hecho. No me ha dado una respuesta favorable, o sea, no lo ha hecho en estos dos, a estos dos años que llevamos de administración, y amenazas en el sentido de que yo interpuse igual una queja ante Contraloría municipal, posteriormente a la queja de Contraloría municipal, este, ella se notifica y a partir de ahí yo he tenido represalia por haber puesto una queja.

La omisión, este, no sería igualitarios, hostigamiento en la parte por de ella, de que nos dejaramos de andar poniendo cosas, este, quejas, tuve tres ocasiones reuniones de trabajo, entre comillas, porque terminó diciendo diciéndome otras cosas en tema de represalia por la queja. Este, amenaza de todo el tiempo de que dé gracias, que tengo trabajo. Y, este, y más que nada, creo que también ha sido grosera en la parte de que me ha comentado, reaccione, piense, entonces creo que esa es la parte de acoso, hostigamiento y violencia que ha ejercido la titular hacia mi persona.

V1:

Son actos aislados, regularmente las amenazas y la represalia fue después de las quejas, fue muy constantemente. Posteriormente, pues, esto ya tiene más de seis meses, este, el proceso. De ahí es la omisión total, o sea, no existes, no estás, no te tomo en cuenta para ninguna decisión, no ninguna actividad, y te estoy periódicamente pidiendo informe, informe de tus actividades. ¿Qué es lo que haces, qué es lo que realizas? Pero si no me está dejando ejercer mis funciones, yo no puedo realizar un informe de actividades.

Visitador Adjunto:

Entonces, como menciona, no son como constantes estos actos de hostigamiento, sino que son periódicamente, digamos, ¿aproximadamente al mes?

V1:

Pues es que ella regularmente no asiste a oficinas. Entonces, este, la mayor comunicación que tenemos con ella es mediante mensaje. La última vez que tuve comunicación con ella, ya fue el día creo que viernes, o a mensajes de WhatsApp, donde me dice una serie de cosas, y al momento de terminar ella la conversación, porque ella es la que más habla o la que más manda mensajes, los borró todos, todos los borró.

Visitador Adjunto:

¿Cuáles han sido las medidas de atención o cuáles son las acciones que ha implementado en su caso la titular?

V1:

Ninguna. Ninguna, simplemente ella dice que es violentada, políticamente. Pero esto no es político. Esto es, perdón, una verdad de que estamos viviendo las mujeres dentro del instituto de las mujeres.”...

21. Es importante precisar que **T**, manifestó no estar trabajando en el Instituto actualmente y, de igual forma, no haber sido objeto de acoso laboral directamente, sin embargo expresó presenciarlo en el resto de sus compañeros de trabajo.

*...”**Comparecencia de la testigo:** Se da fe de la comparecencia de **T**, lo anterior por medio de la plataforma de videoconferencias Zoom.*

*En la fecha y hora antes citada, se tiene por iniciada la audiencia de desahogo de la testimonial, para lo cual se procede a informar las razones por las cuales me encuentro desahogando la presente dirigencia, se procede a dar lectura a los hechos que motivaron al presente expediente de queja, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar; posteriormente, la persona en cuestión se identificó con clave de elector *** y se le hizo saber que la presente diligencia será grabada a efecto de dejar constancia, para lo cual estuvo de acuerdo. Procediendo a su examen en este momento, manifestando lo siguiente:”...*

*...”**T:***

Yo ahorita estoy trabajando actualmente en la coordinación Delegacional de Comunicación Social, en Cabo San Lucas. Anteriormente, yo trabajé en el instituto de las mujeres, que es la dependencia en la cual ahorita está presentándose la problemática con mis compañeras. ”...

*...”**T:***

De mi parte, el acoso no fue marcado. Pero sí hacia el resto de mis compañeros y yo sí lo percibí, eso sí. O sea, cómo el la manera en que ellos querían continuar y seguir el trabajo que se venía realizando, ella no lo permitió porque trae una idea diferente de cómo trabajar. Entonces, poco a poco los fue deslindando de responsabilidades, les fue quitando el poder que tenían en cada una de sus áreas hasta quitárselos por completo. Eso sí estoy este, o sea, ese es el sitio donde viví, pues.”...

22. En cuanto a la testigo de nombre **V2**, se manifiesta de igual forma que ya no trabaja en el Instituto en cuestión, sin embargo expresó situaciones que vivió directamente.

*...”**Comparecencia de la testigo:** Se da fe de la comparecencia de **V2**, lo anterior por medio de la plataforma de videoconferencias Zoom.*

*En la fecha y hora antes citada, se tiene por iniciada la audiencia de desahogo de la testimonial, para lo cual se procede a informar las razones por las cuales me encuentro desahogando la presente dirigencia, se procede a dar lectura a los hechos que motivaron al presente expediente de queja, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar; posteriormente, la persona en cuestión se identificó con clave de elector *** y se le hizo saber que la presente diligencia será grabada a efecto de dejar constancia, para lo cual estuvo de acuerdo. Procediendo a su examen en este momento, manifestando lo siguiente:”...*

*...”**Visitador Adjunto:***

¿Dónde se desempeña actualmente?

V2:

Sigo trabajando para el ayuntamiento, pero pedí mi cambio a la dirección municipal de salud.

Visitador Adjunto:

¿Cuánto tiempo más o menos estuvo en el instituto de las mujeres?

V2:

Desde enero del dos mil veintidós hasta junio del dos mil veintitrés.”...

...” V2:

Era más por omisión. Y muchas veces fue de manera indirecta. Fueron muchas situaciones a lo largo de ese tiempo, pero era inaccesible para muchas situaciones y no daba tampoco la apertura para que los encargados dirigieran, entonces, eso hacía que los que los procesos se alargaran y fuera como mucho más tedioso el trabajo, porque por una parte era, no se puede hacer nada sin que ella lo sepa o sin que ella lo autorice, pero tampoco respondía a la brevedad a las a las situaciones que se presentaba. Estaba yo en el área operativa que es unidad de atención a la violencia familiar. Y ahí nos hacía cargo de la atención, bueno, yo soy psicóloga, ¿No? Entonces yo daba la lo que es la atención psicológica, cuando hay una situación de violencia extrema, pues la mujer se resguarda en un espacio, ¿No? que tiene el instituto, y en particular, ahí era donde para mí era mucho más presión en el sentido de no daba la autorización para que la encargada pudiera gestionar y moverse por la urgencia que requería este tipo de casos, y que además, este, pues, nos retenía mucho más tiempo de lo que se debería, ¿No?; por no autorizar, por no responder, por no por no estar como tiempo de eso, sí he sido, de eso sí fui testigo.

Era ausente, a veces sí va el instituto a veces no iba, y cuando iba, ya iba tarde, este, también hubo situaciones en las que hacía reunión para, no sé, llegar a acuerdos, para entablar situaciones propias del instituto y hablaba de todo menos de eso, y no no era abierta el diálogo, no nos permitía tampoco poder hablar, poder, este, externar opiniones distintas. Entonces, fue bastante cansado trabajar en esos términos y se fue agravando con otras cuestiones, ¿No? Y hubo muchas cosas que sí las manejó de manera indirecta, que no las decía ella directamente, pero sí las mandaba a decir, estoy tratando como de recordar porque sí, ya pasó tiempo, pero sí pasaron este tipo de cuestiones. Puse una queja en Contraloría. Este, y bueno, no sé si tengas alguna otra duda en específico.”

...”

...” V2:

Eso por una parte, cuando ya, obviamente, se supo lo de las quejas en controlaría, que fue a partir de abril que se presentó la queja, bueno, que presenté mi queja, y al igual que yo otros compañeros la presentaron; sí había amenazas muy veladas, nunca decía quiénes, quiénes habían puesto la queja, pero sí era muy común que entre su charla dijera que le estaban haciendo daño a ella, como directora y como persona y que le hacían daño y que le estaban dañando pero que el mal que le estaban haciendo se no se iba a multiplicar siete por setenta, decía una frase así media rara, ¿No?, se les va a multiplicar porque el universo, o sea, y tenía así como esta charla súper espiritual y del universo, pero diciendo que se nos iba a regresar el mal hecho, siete veces y algo así, una frase así el caso es que se nos iba a multiplicar el mal, ¿no? Entonces, pues era así como para amenazar, ¿no? O sea, muy veladita, pero se amenaza.

Este, esa era una de las frases, y otra de las cosas que estaba así como amedrentando y de amenazas era que ella era muy cercana al presidente municipal, y ya después no solamente se quedaba con que era muy cercano al presidente, sino que era muy cercana al presidente de la República, y que ella sabía tenía el apoyo de estos personajes, ¿No? y que ella estaba tranquila y segura. Entonces, directamente una amenaza no, pero sí de manera velada, sí estuvo o sea, como en este trance de tiempo, ¿No? si hubo toda esta esta situación. O sea, si me hablas directamente a amenazas, este, pues eso eso fue.

Eso ha sido, a partir de que ella sabe o se entera de las quejas que se pusieron ante Contraloría, que justo en el escrito, parte de lo que yo pongo es que si esperaba que se tomaran las medidas pertinentes, porque temíamos a que hubiera represalia. Y, pues, bueno, amenazas, por lo menos, sí. Sí ha habido; pero fueron, te digo, de ese tipo así como muy sutiles, o sea nunca directamente, sé que muchas de las cosas que hizo fue a través de otros de otras personas, de ahí mismo al instituto.”...

...”**V3:**

Había un consultorio de psicología, para ese momento éramos dos psicólogas, lo que era el consultorio, pues ya estaba la que era la directora de la unidad operativa, usando esa como oficina, lo que era el consultorio. Entonces, como psicóloga tenemos que andar buscando espacios para atender a las personas, a las mujeres y llegó un punto en el que dijeron, bueno, es que atiendan a las mujeres abajo de la Palapa, bueno, es que las estábamos atendiendo en condiciones como adecuadas, ¿no? sí llegó a pasar que, digo, para empezar la palapa estaba en malas condiciones, de hecho, ya me enteré que poquito tiempo después de que salí, la palapa se cayó.

*Este, estaba en malas condiciones, abajo de un árbol no había tanta problema considerando que no hacía tanto calor, ¿No? pero sí me llegó sí me tocó no atender usuarios y que la cuestión del sol las incomodar a los ojos, que no, o sea, no eran las condiciones óptimos para dar la consulta, además de que nos estábamos garantizando una alternativa asignada para el problema que se trabajan, entonces, en algún momento sí nos reunimos, como equipo operativo para hablar con ella. Y, este, una de las situaciones que pasó, fue que ya estando con ella, empezó a meter a más compañeros, ¿No? “Y que hablele a la de capacitación y que hablen, licenciado *** y que hablele”; el caso es que llenó la sala ahí, cuando se suponía que la intención era hablar de lo que, pues, de las situaciones que estábamos presentando y haciendo petición de lo que se ocupaba por el área, ¿No? del área tan sensible.*

*Se hizo la petición, lo poco que le dejó hablar la directora de la de la unidad, que es ***, y lo poquito que pudo hablar, ella tomó la palabra, habló habló, no dejó de hablar; su argumento fue que cuando inició el instituto, ni siquiera tenían oficinas, que ni siquiera tenían nada y que aún así se llevaba a cabo el trabajo. Entonces, creo que para cuando entraron los compañeros que tenían mayor antigüedad, que es una licencia de oficina, ***, pues yo creo que ni siquiera sabían qué era lo que estábamos haciendo nosotros ahí, ¿No? Entonces, les pide opinión de, ay, sí, cuéntenos licenciados. ¿Cómo fue cuando ustedes empezaron, ¿no? Y sí dijeron, no, que no teníamos nada. Entonces, al final fue como de, ya ven para que se quejan, ¿no? O sea, ni siquiera le tomo importancia a la a la petición, ni siquiera nos dejó hablar, ni siquiera entonces, en ese ese momento yo sí me recuerdo a mí sumamente molesta por la situación.*

*Estaba molesta con la directora, pero también con los compañeros, ¿No? Porque sentí que se había desvalorizado la petición que se tenía, ya después me cayó el veinte de haber, o sea, no son las mismas condiciones del instituto, actualmente que se sabe que ya se tiene un recurso, entonces ya me cayó el veinte, ¿no? Y la otra es en algún momento sí tuve la oportunidad de hablarlo con mi compañero *** y la compañera *** y exponerla, no, o sea, yo me sentía así así, y ellos me reiteraron y me ofrecieron una disculpa.”...*

...” **Visitador Adjunto:**

Viendo todas estas circunstancias, no vio algún tipo de atención o alguna acción tendiente a cambiar este tipo de situaciones, ¿No sintió algún tipo de esa atención o acción por parte de la directora?

V2:

No. No, realmente. O sea, que yo sintiera para que ya quisiera como detener esta situación; O sea, te lo decía, pero no era congruente con las acciones, o sea, o creo que su concepto de unidad o de no acoso, pues no dista mucho, no se enfocaba para resolver las situaciones, o sea, creía que a la mejor pasaba una situación así y era dada como a generar un tipo evento donde se le daba algo, algo a los colaboradores, pero algo, pues, no sé este, una ida a un paseo, entonces como que ella esperaba que con eso se atenuaran los problemas.



COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE BAJA CALIFORNIA SUR

Eso a la mejor es la única acción que yo pudiera ver, pero que al final del día no da un resultado, no estaba enfocada realmente en el problema, pues, sino como para pagar el cerillo, nada más en el momento.”...

23. Es menester referir, que el último testigo de nombre **V3** manifestó su testimonial por medio de un escrito signado al calce, teniendo en su parte conducente:

*...”Desde que inició la actual administración pública municipal en el mes de octubre del 2021 fue cordial pero compleja la relación con la Directora ***, incluso costó tener confianza, ya que ella hacía comentarios sin fundamentos son el trabajo que había realizado el Instituto en las anteriores administraciones, señalando que los resultados eran pura simulación. Esos comentarios causaban indignación en mí y en las compañeras que habían laborado en las pasadas administraciones. Poco a poco con el paso de los meses y con los resultados del trabajo realizado fui ganándome su confianza y empecé a tener un rol más importante al grado de que la Directora me presentaba como su brazo derecho. Sin embargo, ese papel nunca trascendió ya que desde mediados de julio del 2022 cuando empecé a hacer señalamientos de situaciones que podían generar algún problema para el Instituto, no fueron atendidos. Eso llevo a que, si bien intente seguir trabajando, se fuera generando molestia. Entonces puedo decir que desde el inicio (octubre 2021) hasta el mes de abril del 2023 la relación fue cordial, pero al conocer ella de las quejas que interpusé, su trato se volvió violento, injusto, intimidatorio, amenazante, de exclusión.”...*

*...”El día 11 de mayo del presente año, la Directora General nos pidió al suscrito y a **V1** entrar a una reunión de trabajo en su oficina, al ingresar estaban presentes ***, ***, ***, y ***, es importante mencionar que en ese contexto salvo **V1** y el suscrito el resto era personal de total confianza de la Directora General, por lo que ambos nos sentimos intimidados.”...*

*...”En resumen, después de varias reuniones en la que me estuvo señalando, acusando, intimidando, si bien no tengo evidencia de todas, en esas dos reuniones del 11 de mayo y del 13 de junio del presente año estuvo mi compañera **V1** y es de las que puedo presentar un audio. En esta última reunión que mencionó, el contexto ya era otro, ya no había cordialidad por parte de la Directora General sus mensajes eran hirientes, más que de enojo eran de odio hacia mi persona, toda su expresión corporal me hacía sentir incómodo, amenazado, por eso cuando me señalaba, me insultaba, sentía miedo, sentía temor, frustración ante la situación ya que el suscrito había tenido el valor de acudir a las autoridades correspondientes en este caso Contraloría Municipal a hacer del conocimiento situaciones que considere iban en contra de las leyes y reglamentos y del objeto mismo del Instituto de las Mujeres del Municipio de Los Cabos, por ese motivo en ese momento me sentía muy intimidado, amedrentado, mal emocionalmente y al salir de esa reunión busque a mi compañera psicóloga **V2**. Al ingresar a su consultorio en las mismas oficinas del Instituto de las Mujeres, estaba mi compañera **V1** y ambos lloramos, mi compañera **V2** puede atestiguar el estado emocional en el que nos encontrábamos **V1** y yo al salir de la reunión del día 13 de junio del presente año.”...*

24. Esa tesis, tomando en consideración el criterio orientador establecido en la Tesis Aislada I.4o.A.189 A (10a.), con número de registro 2021822 y de rubro “ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.” Se debe tener en

cuenta que al acreditar en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas debe recaer sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.¹⁰

25. Por lo que se advierte, **V1** y **V3**, sostienen una relación laboral o de servicio público dentro del Instituto de las Mujeres, por su parte, **T** expresó ya no trabajar dentro del Instituto en mención, sin embargo presencié actos en agravio de sus compañeros; y en cuanto a **V2**, si bien manifestó trabajar anteriormente desde enero de dos mil veintidós (2022) hasta junio de dos mil veintitrés (2023), vivió sucesos que durante su estancia la agravaron. Asimismo, se percibe que el detonante de la situación acaeció al momento de que dichas personas interpusieron su denuncia ante Contraloría Municipal, derivando en diálogos que, a decir de los testigos, representan afectaciones emocionales, así como aspectos intimidatorios de los cuales no se tomaron acciones pertinentes.

26. Teniendo en cuenta el contexto que vivieron los trabajadores, aunado a que la autoridad resultó omisa en emitir una respuesta favorable que excluyera la calificación de las conductas, se tienen indicios para identificar los campos de mejora que puede implementar el Instituto de las Mujeres del Municipio de Los Cabos, lo anterior a efecto de tomar acciones preventivas en relación a futuras violaciones de derechos humanos, tal como se establece en el contenido obligacional del **artículo 1° de la CPEUM, párrafo tercero, ...**"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."...

Obligación de reparar a las víctimas de violaciones a derechos humanos.

27. Las personas son el eje transversal de todas aquellas medidas que el estado tiene el deber de reparar cuando son víctimas de violaciones de derechos humanos, con relación a lo expresado en la presente, hablamos del respeto, protección, promoción y garantía de los derechos humanos.

28. En virtud de lo anterior, las víctimas de violaciones a los derechos humanos o sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido, por lo cual el Estado debe de adoptar medidas individuales, tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción, de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos.

29. Lo anterior es así, ya que el derecho de las víctimas a ser reparadas de manera integral por las violaciones cometidas a sus derechos humanos, no puede tener el carácter de irrenunciable, ni verse restringido por las necesidades económicas, o presiones que puedan recaerles, toda vez que la reparación integral del daño es un derecho fundamental que tiene toda persona a que sea restablecida su dignidad intrínseca, la cual por su propia naturaleza, no resulta conmensurable y por ende negociable¹¹.

¹⁰ **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Décima Época Materia(s):** Constitucional, Administrativa. **Tesis:** I.4o.A.189 A (10a.) **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. **Tipo:** Aislada. **Registro digital:** 2021822.

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 161199. Instancia: Primera Sala. Novena Época. Materia(s): Constitucional, Administrativa. Tesis 1a. CXLVI/2011 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto 2011, página 228.



COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE BAJA CALIFORNIA SUR

30. Por lo tanto, al acreditarse violación a los derechos humanos atribuibles al Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Los Cabos, el presente documento recomendatorio debe de incluir las medias efectivas de restitución del afectado en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado. para tal efecto de conformidad con los artículos 1, 2 fracción I, 4,7 fracciones II,VI,VII, 27, 61 fracción VIII, 110 fracción IV, 111, 112, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas, se deberá de reparar el daño de manera integral a **V1, V2 y V3**, de quienes se advierte, resintieron directamente las circunstancias que manifestaron.
31. En este sentido, **esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, derivado de la investigación efectuada y con fundamento en el artículo 110, fracción IV de la Ley General de Víctimas, reconoce la calidad de víctima a V1, V2 y V3**; y recomienda que las víctimas deben de ser reparadas integralmente del daño que se les ocasionaron en los siguientes términos:

Medidas de rehabilitación.

32. Las medidas de rehabilitación son aquellas destinadas a que la víctima recupere su salud psicofísica, la realización de su proyecto de vida y su reintegración a la sociedad y que se reduzcan los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, derivados de las violaciones a derechos humanos establecidas. Lo anterior, a través de medidas dirigidas a brindar atención médica, psicológica, jurídica y social adecuada, que permitan el restablecimiento de la dignidad y la reputación de las víctimas, así como el acceso a los servicios jurídicos y sociales que requieran.
33. De acuerdo a las violaciones a derechos humanos acreditadas en el presente instrumento, la víctima debe acceder a medidas de rehabilitación, particularmente al tratamiento psicológico y físico que su estado amerite, por el tiempo que sea necesario hasta su total restablecimiento. Asimismo, debe garantizarse que dichos tratamientos sean efectivamente especializados y que consideren la edad y género de las víctimas, así como, que eviten condiciones revictimizantes.

Medidas de no repetición.

34. Las medidas de no repetición han de contribuir a la prevención. Tienen como objetivo que el hecho punible o la violación a derechos humanos sufrida por las víctimas no vuelvan a ocurrir. Por lo tanto, deben tener una vocación transformadora, ser correctivas y tener un impacto para disminuir o desaparecer las consecuencias de las violaciones en la vida de las personas y en la sociedad.
35. En esos términos, y con apoyo en el artículo 27, fracción V, así como 74 de la Ley General de Víctimas, se deberán implementar las medidas que sean necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y contribuir a su prevención, por ello, deberán adoptar todas las medidas legales y administrativas y de otra índole para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas.
36. En el caso en concreto, derivado de la vulneración a los derechos humanos, este Organismo Protector de los Derechos Humanos, considera procedente que se adopten las siguientes medidas: La educación de modo prioritario y permanente,

Tipo: Aislada. Rubro. RESPONSABILIDAD DEL ESTADO POR DANOS DERIVADOS DE ACTIVAD ADMINISTRATIVA IRREGULAR. DEBE RECLAMARSE POR LA VIA ADMINISTRATIVA, DE CONFORMIDAD CON LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DEL ESTADO, OBLIGACIÓN QUE NO DESNATURALIZA EL DERECHO CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 113 CONSTITUCIONAL.

9 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2014863. Instancia: Segunda Sala Décima Época. Materia (s): Constitucional, Penal, Administrativa. Tesis 2a./J.112/2017 (10a). Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, agosto 2017, página 748. Tipo: Jurisprudencia. Rubro COMPENSACIÓN A VICTIMAS DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS. LA MANIFESTACIÓN DE CONFORMIDAD DE LA VÍCTIMA AL OBTENER EL MONTO DE UNA REPARACIÓN A TRAVES DE OTROS MECANISMOS, NO IMPIDE EL ACCESO AL FONDO DE AYUDA, ASISTENCIA Y REPARACIÓN INTEGRAL PREVISTO EN LA LEY GENERAL DE VICTIMAS.



COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE BAJA CALIFORNIA SUR

para lo cual la autoridad responsable diseñará e impartirá un curso de capacitación integral, con sensibilización e información sobre el derecho humano a no ser sometido a acoso laboral, contando para ello con un término que se fijará en el apartado de recomendaciones.

Recomendaciones.

37. Para el ingreso de la víctima reconocida en la presente Recomendación emitida por este Organismo Protector, al Registro Estatal de Víctimas y al Registro Nacional de Víctimas, se remitirá el texto del instrumento recomendatorio a la Dirección de Atención a Víctimas del Delito de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Baja California Sur, quien legalmente preside la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, y se solicitará la inscripción, en términos de los artículos 22, fracción III, 23, 24, fracción II y 28 de la Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Baja California Sur.
38. En ese sentido, se le instruye a la Dirección de Atención a Víctimas del Delito de la Procuraduría General de Justicia del Estado, para que, dentro de los veinte (20) días naturales posteriores a la notificación de la presente, conforme a los hechos que le son atribuidos a la autoridad responsable, se inscriba a V1, V2 Y V3 en el registro estatal y nacional de víctimas.

En consecuencia, este Organismo Público de Derechos Humanos se permite recomendar a la Autoridad Responsable:

Primera. Dar seguimiento con la Dirección de Atención a Víctimas del Delito de la Procuraduría General de Justicia del Estado y con la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Federación a fin de que dicha Dirección de Atención a Víctimas elabore un plan de reparación, el cual deberá ser ejecutado por la autoridad responsable con cargo a su presupuesto, dicho plan que se establecerá de acuerdo a los parámetros contenidos de daño material o daño emergente y daño inmaterial y podrá tomar en cuenta lo establecido en la presente Recomendación. Para hacer del conocimiento del cumplimiento a esta recomendación primera y su seguimiento, deberá enviar a esta Comisión Estatal las constancias con las que se acredite su cumplimiento, dentro de los sesenta (60) días naturales posteriores a su aceptación.

Segunda. En atención a los artículos 65, 66 y 67 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, se recomienda en el término de diez (10) días naturales designar personal que funja como canal de atención a las solicitudes, requerimientos y/o respuestas efectuadas a esta Comisión.

Tercera. Se recomienda al Instituto de las Mujeres del Municipio de Los Cabos en el término máximo de noventa (90) días naturales, la emisión de un protocolo de actuación en relación al acoso laboral, así como informar de su posterior aplicación.

Cuarta. En relación al punto anterior, en caso de que dicho protocolo ya se encuentre en el acervo del Instituto, se recomienda la aplicación inmediata del mismo, debiendo emitir para ello un informe que acredite dicha aplicación, lo anterior en el término máximo de sesenta (60) días hábiles.

Quinta. Se recomienda en el término máximo de treinta (30) días hábiles, la implementación por parte del Instituto de material universal o de fácil acceso, tendiente a difundir y dar a conocer las vías en donde los trabajadores pueden acudir a fin de salvaguardar sus derechos laborales, material que debe de componerse de imágenes ilustrativas y narradas, con un diseño para todos y todas, con igualdad, sin desprestigio social o discapacidad.

Sexta. Se recomienda al Instituto Municipal de las Mujeres de Los Cabos, realizar dentro del término máximo de noventa (90) días naturales, **la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial**, lo anterior tomando de manera supletoria los criterios específicos del **numeral 7.2** establecidos en la **NOM-035-**

STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Séptima. Se recomienda al Instituto Municipal de las Mujeres de Los Cabos, realizar dentro del término máximo de noventa (90) días naturales, **evaluación del entorno organizacional**, lo anterior tomando de manera supletoria los criterios específicos del **numeral 7.3** establecidos en **la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.**

Octava. En consecuencia de lo establecido en las recomendaciones sexta y séptima, el Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Los Cabos deberá remitir a esta Comisión dentro del término máximo de ciento veinte (120) días naturales, los resultados de la “la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial”, así como “evaluación del entorno organizacional”, lo anterior mediante **un informe que contemple de manera supletoria los criterios del numeral 7.7** de la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Novena. Asimismo, se recomienda en el término de cinco (05) días naturales, la emisión de un anuncio y/o circular mediante el cual se haga saber dentro de las diferentes áreas del Instituto; la aplicación supletoria de los criterios de la **NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención**, asimismo, se exhorte al personal a conocerlo. Debiendo remitir a esta Comisión, las constancias pertinentes que acrediten lo anterior.

Décima. Atendiendo de manera supletoria al criterio del **numeral 5.6 de la NOM-035-STPS-2018**, se recomienda que el Instituto solicite en vía de colaboración con instituciones de seguridad social o privada, con el objetivo de llevar a cabo exámenes médicos y evaluaciones psicológicas; lo anterior, bajo el supuesto de que alguno de los trabajadores adscritos necesite y acepte dicha atención. Tal circunstancia, deberá ser informada a esta Comisión dentro del término de sesenta (60) días naturales.

Décima primera. Por último, se recomienda la capacitación del personal adscrito Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Los Cabos, relacionada con el derecho humano a no ser sometido a acoso laboral; lo anterior, atendiendo a un término máximo de sesenta (60) días naturales. Capacitación que puede ser solicitada a la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, área encargada de conformidad con el artículo 33 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, de proponer y ejecutar programas de promoción y defensa de los derechos humanos, vinculación con organismos de la sociedad civil, dependencias de gobierno e instituciones académicas.

Disposiciones finales.

39. La presente Recomendación, de acuerdo a lo señalado en el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 85 apartado B de la Constitución Política del Estado de Baja California Sur, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental, tanto de hacer una declaración respecto de conductas irregulares cometidas por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la Ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1, párrafo tercero de la Constitución Federal, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas o cualquier otra autoridad competente, para que conforme a sus atribuciones, apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.
40. **De conformidad con el artículo 78 en relación con el 86, fracción I de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, se solicita que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a su notificación. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.**



COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
DE BAJA CALIFORNIA SUR

41. Igualmente, con el mismo fundamento jurídico se solicita que, una vez concluido el plazo otorgado para el cumplimiento de todas y cada una de las recomendaciones realizadas, dentro del plazo de quince días hábiles posteriores, se deberán enviar a esta Comisión Estatal las pruebas correspondientes a su cumplimiento.

42. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por los servidores públicos, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur, podrá solicitar al Congreso del Estado su comparecencia, a efecto de que explique el motivo de su negativa, con fundamento en los artículos 102, Apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como el artículo 82 fracción I de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California Sur.

Notifíquese la presente.

Mtra. Charlene Ramos Hernández.
Presidenta de la Comisión Estatal
de los Derechos Humanos de Baja California Sur.