



PROPUESTA DE CONCILIACIÓN No. 1VPC- 3/19

Sobre el caso de violaciones a los derechos humanos de legalidad y seguridad jurídica, igualdad, y no discriminación en agravio de una persona con discapacidad.

San Luis Potosí, S.L.P. a 22 de marzo de 2019. ¹²²⁷

**LIC. OSCAR VALLE PORTILLA
OFICIAL MAYOR DEL H. AYUNTAMIENTO
DE SAN LUIS POTOSI**



Distinguido Licenciado Valle Portilla:

Estad
s Humanos
is Potosí
VISITADURIA
NERAL

La Comisión Estatal de Derechos Humanos, con fundamento en los artículos 1º párrafos primero, segundo y tercero y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 17 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y en los artículos 3, 4, 12, fracción I, II, III, 13, 14, 15, 16 fracción IX, 26 fracción VIII, 33 fracción XVIII, 137 y 140 de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, ha examinado el expediente de queja 1VQU-905/2016, sobre el caso de violaciones a derechos humanos cometidas en agravio de V1, de acuerdo con los siguientes:

I. HECHOS

V1, quien se desempeñaba como trabajador de base en el Ayuntamiento de San Luis Potosí, realizando funciones como fotógrafo y con nombramiento de Asistente General de la Oficina de Comunicación Social y de la Dirección de Relaciones Públicas y Comunicación Social, acreditándolo al haber proporcionado copia de su Credencial expedida en la administración 2012-2015, presentó queja ante esta Comisión Estatal de Derechos Humanos el 10 de octubre de 2016, en la que manifestó que en el año 2012, cuando se encontraba en el antiguo edificio de INTERAPAS, ubicado en Prolongación J. Clouthier, sufrió un accidente al ir subiendo las escaleras, causando con ello un diagnóstico de pie de Charcot y requiriendo de por vida el uso de muletas.



Ahora bien, el 3 de octubre de 2016, personal de Recursos Humanos del Ayuntamiento de San Luis Potosí, le informó que se encontraba dado de baja sin darle a conocer los motivos y sin mostrarle o entregarle la notificación respectiva; considerando con ello fue víctima de discriminación debido a su discapacidad.

Para la investigación de la queja, este Organismo Estatal radicó el expediente 1VQU-905/2016, dentro del cual se recopilaron datos y documentos relacionados con los hechos, se solicitó información a la autoridad señalada como responsable, cuya valoración es objeto de análisis, en el capítulo de Observaciones del presente documento.

II. EVIDENCIAS

1. Queja de fecha 10 de octubre de 2016, en la que V1, denunció actos presuntamente constitutivos de violaciones a sus derechos humanos, consistentes en discriminación por discapacidad, atribuidas a personal adscrito a la Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí.
2. Oficio número O. M. /1669/2016 de 24 de octubre de 2016, suscrito por el Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, por el que rindió informe al Director de Canalización, Gestión y Quejas de este Organismo, mediante el cual precisó que en relación con los hechos de queja señalados por el quejoso V1, al trabajador no se le notificó la baja.
3. Acta circunstanciada de 8 de diciembre de 2016, en la que personal de este Organismo hizo constar llamada realizada por V1, mediante la que se dio a conocer el informe rendido por la autoridad municipal, y ante lo cual, manifestó su inconformidad con el mismo, en razón de que si no le había sido notificada su baja,



el aún debía registrar su entrada y salida en el reloj checador, lo que no fue posible. Que por lo anterior, y al considerar que fue víctima de discriminación, inició demanda laboral en contra del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí.

4. Acta circunstanciada de 9 de febrero de 2017, en la que personal de este Organismo hace constar comparecencia de V1, mediante la que hizo entrega de copia fotostática simple de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, celebrada en fecha 31 de enero de 2017, dentro de los autos del expediente laboral E1; lo anterior, motivo de la demanda laboral interpuesta por V1 en contra del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí.



Comisión Estatal de
Derechos Humanos
San Luis Potosí
VISITADURÍA
GENERAL

5. Valoración Psicológica de 21 de febrero de 2017, practicada a V1 por la Lic. En Psic. adscrita a la Primera Visitaduría de este Organismo, en la que arrojó como resultado que sí existe afectación psicológica de la víctima, con motivo de los hechos de queja que le causan agravio y que amplió en su relato refiriendo que se enteró que en algunas ocasiones había personas a las que les molestaba que cuando tomaba fotografías, él se atravesara con sus muletas, y sentía que lo veían como un estorbo.

6. Oficio número O. M. /1509/2017, del 4 de septiembre de 2017, signado por el Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, por el que rindió a esta Visitaduría General el informe adicional solicitado, con motivo de los hechos de la queja presentada por V1, en la que precisó lo siguiente:

6.1 Que a la fecha de la elaboración del oficio, V1 no labora para el Ayuntamiento de San Luis Potosí, derivado que presentó su renuncia de manera verbal, siendo así que la Oficialía Mayor no le notificó en ningún momento baja alguna; y que, el Ayuntamiento se encontraba en negociaciones con V1, para ofrecer la reinstalación



en los mismos términos y condiciones que desempeñaba.

7. Acta circunstanciada de 7 de septiembre de 2018, en la que personal de este Organismo hace constar comparecencia de V1, a quien se le informó que una vez analizadas todas y cada una de las diligencias del expediente 1VQU-0905/2016, se advirtieron violaciones a sus derechos humanos, atribuidas al H. Ayuntamiento de San Luis Potosí, por lo que se encuentra en condiciones de emitir la Propuesta de Conciliación respectiva; manifestando a su vez estar de acuerdo con la emisión de la misma. Añadiendo a su comparecencia:

7.1 Copias fotostáticas simples de las Audiencias de Desahogo de Pruebas, celebradas en fecha 24 de mayo, 9 de agosto y 4 de septiembre de 2018.

III. CONSIDERACIONES

Antes de entrar al análisis y valoración del caso, resulta oportuno destacar que a este Organismo Público Autónomo, se pronuncia únicamente en cuanto al deber de las autoridades municipales de no realizar conductas de discriminación u otras carentes de legalidad, que puedan vulnerar violaciones a derechos humanos de las personas con discapacidad.

También es pertinente aclarar que a este Organismo Estatal, le corresponde indagar el desempeño de los servidores públicos con relación a la denuncia sobre cualquier vulneración a los derechos humanos, tomando en cuenta el interés superior de la víctima, que se generen condiciones para la no repetición de hechos violatorios, velar para que las víctimas o sus familiares tengan un efectivo acceso a la justicia, y en su caso, se impongan sanciones a los responsables de las violaciones cometidas.



En el caso, del análisis lógico-jurídico realizado al conjunto de evidencias que integran el expediente 1VQU-0905/2016, se observó que se vulneró el derecho a la legalidad por omitir y fundar acto de autoridad y derecho de igualdad por acciones y omisiones que vulneren los derechos de las personas con discapacidad.



tatal de
manos
otosí
TADURIC

Ahora bien, derivado del informe pormenorizado respecto de los hechos materia de queja, solicitado mediante oficio DQSI-0978/16, de 13 de octubre de 2016; se recibió respuesta por parte del Oficial Mayor del Ayuntamiento de San Luis Potosí, quien informó, que no se le notificó la baja a V1, sin referir motivo legal. En un segundo informe adicional de 4 de septiembre de 2017 solicitado por este Organismo, por el que se pidió precisara si V1 se encontraba laborando en esa fecha en algún área de ese Ayuntamiento y las funciones que desempeñaba; en respuesta, el Oficial Mayor informó que en ese momento seguía sin laborar V1, derivado lo anterior de que el quejoso presentó su renuncia de manera verbal, siendo esa la razón por la que esa oficialía no le notificó baja alguna; empero añadió que se encontraban en negociaciones, para el ofrecimiento de la reinstalación en los mismos términos y condiciones que desempeñaba.

Cabe señalarse que el quejoso agregó al expediente de queja, copias fotostáticas simples de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así como de tres Audiencias de Desahogo de Pruebas, la última celebrada en fecha 4 de septiembre de 2018, dentro de los autos del expediente laboral E1; lo anterior con motivo de la demanda interpuesta por V1 en contra del H. Ayuntamiento de San Luis Potosí; es decir, con ello el quejoso evidencia que no fue posible que se llegara a un acuerdo conciliatorio para la negociación de reinstalación que el Oficial Mayor refirió.

Por otra parte, el 8 de diciembre de 2016, personal de este Organismo, notificó a V1 respecto de los informes rendidos por la autoridad, ante los que se inconformó, en virtud de que en las respuestas se manifiesta que no se le dio de baja, sin embargo, al acudir



2019 "Año del Centenario del Natalicio de Rafael Montejano y Aguiñaga".

a laborar a su trabajo, no pudo registrar su entrada y salida en el reloj checador; añadiendo que la baja de su trabajo, deriva de un acto de discriminación, por lo que consideró que el debería regresar a su fuente de trabajo.

Es importante señalar que la reforma Constitucional de fecha 10 de junio de 2011, reconoce en el artículo 1° párrafo quinto los derechos humanos para todas y todos, sin discriminación, por motivos de condición por discapacidad entre otras. Asimismo, el artículo 27 fracción XIX de la Ley de este Organismo faculta a la Comisión Estatal de Derechos Humanos para tener competencia en materia de violaciones a los derechos humanos laborales por parte de servidores públicos, cuando se vulneren en el desempeño de sus actividades, como en el caso de V1 acontece, ya que el Ayuntamiento acepta no haber notificado el motivo de la rescisión de la relación laboral, bajo el argumento de que existe la renuncia verbal de V1, sin acreditar con algún documento o acta administrativa sobre esta incidencia como parte de las funciones de las áreas de recursos humanos para el control de personal, y que conlleva también a que se conviertan en actos u omisiones que como autoridades debemos de fundar y motivar, a fin de dar certeza jurídica a las personas con motivo del ejercicio de nuestras funciones. Por lo anterior, se desprende que al no haber justificación documental, se traduce en un acto carente de legalidad vinculado a la discriminación.

Por otra parte, es importante precisar que el derecho a la igualdad, es una prerrogativa que tienen todas las personas a gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por la Constitución Mexicana, los tratados internacionales y las leyes. Se prohíbe toda exclusión o trato diferenciado motivado por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Lo que implica la prohibición de toda práctica de exclusión que tenga



por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos consagrados en nuestro orden jurídico Mexicano. Lo anterior de acuerdo a lo previsto en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 4 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 1, 2, 3 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y 5 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, estableciendo este último, que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; por lo que Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, **incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo**, adoptando medidas pertinentes.

ESTADO DE
DERECHOS HUMANOS
SAN LUIS POTOSÍ
SECRETARÍA DE
ESTADO

Así mismo, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y, en la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí, se entenderá por discriminación: *"toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 cualquier otro motivo."*



2019 "Año del Centenario del Natalicio de Rafael Montejano y Aguiñaga".

Las violaciones al derecho a la legalidad, se agravan cuando en ellas participan ya sea por acción o por omisión, quienes ejercen un servicio público, ya que no solo incumplen con sus obligaciones, sino que afectan funciones esenciales y trasgreden principios y derechos. Respecto al derecho a la igualdad, la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en la misma, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color y origen nacional.

En este orden de ideas, y considerando las condiciones en las que se presentaron los hechos motivo de la queja, así como las evidencias enumeradas en el capítulo II de este documento, con los cuales se infiere que no existió un acto debidamente fundado y motivado que determine que la actuación de la Oficialía Mayor se apegó a los principios y razonamientos lógico jurídicos enunciados en esta Propuesta, este Organismo establece que se vulneró el derecho de V1 como persona con discapacidad, al afectarlo psicológicamente y relegarlo, evitando su continuidad en ejercicio de su derecho humanos económicos y sociales, como lo es su derecho al trabajo, y al trato digno en condiciones de igualdad, por parte de las autoridades municipales de la administración 2015-2018, por lo que es imperante que esa nueva administración municipal, atendiendo al principio pro persona, establecido en el artículo 1° de la Constitución Federal, interprete a favor en el sentido más amplio la situación de discriminación y presunta renuncia verbal de V1, tomando en cuenta la afectación emocional de la que fue objeto, de acuerdo al dictamen psicológico emitido por la especialista de esta Comisión, en la que se determinó dicha afectación, y las evidencias de que el ayuntamiento no demostró haber actuado con legalidad, conforme a los principios y obligaciones de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí, vigente en esa fecha.



Como una manera efectiva de reparación de daño integral, esa autoridad municipal deberá realizar las acciones legales pertinentes a efecto de considerar que la terminación laboral de V1 en el Ayuntamiento tuvo como origen un acto discriminatorio vinculado a la discapacidad que derivó de un accidente en horario laboral.

Asimismo y considerando la necesidad de que los servidores públicos debe estar en constante capacitación en materia de derechos humanos, y en virtud de que los hechos de queja se refieren a actos que preventivamente deben ser atendidos a fin de garantizar la no repetición de los mismos; esa oficialía mayor deberá procurar capacitar al personal bajo su mando en cuanto al derecho a la legalidad, seguridad jurídica, igualdad y no discriminación en el ejercicio de sus funciones y su relación con el personal que coordina, así como de los trabajadores del Ayuntamiento.



atal de
manos
otosí
ADURIA
AL

Por lo antes expuesto y fundado, a Usted Oficial Mayor Municipal de San Luis Potosí, respetuosamente le formulo la siguiente:

IV. PROPUESTA DE CONCILIACIÓN

PRIMERA. Como medida de reparación integral de daño, gire instrucciones a quien corresponda, para que se realicen las acciones legales pertinentes que garanticen a V1 en el goce de su derecho, y se considere que el termino de la relación laboral de V1 en el Ayuntamiento, tuvo como origen un acto se discriminación por su condición de discapacidad motriz; proporcionando a esta Visitaduría General las constancias que acrediten su cumplimiento.

SEGUNDA. Gire sus instrucciones a quien corresponda efecto de que el Órgano de Control Interno, inicie el procedimiento administrativo de responsabilidad en contra de los servidores públicos que participaron en los hechos, en razón de las consideraciones



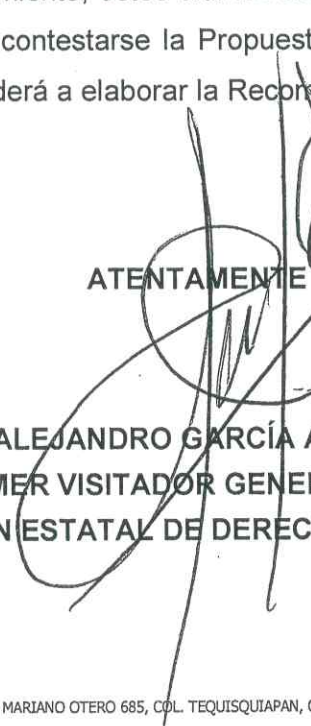
2019 "Año del Centenario del Natalicio de Rafael Montejano y Aguiñaga".


vertidas en el presente documento, proporcionando a esta Visitaduría General las constancias que acrediten su cumplimiento.

TERCERA. Como Garantía de No repetición de las violaciones a derechos humanos motivo de esta Propuesta, gire instrucciones a quien corresponda, para que se imparta curso al personal Directivo del Ayuntamiento, en materia de Derechos Humanos y sus implicaciones en el derecho a la Legalidad, Igualdad y No Discriminación, con preámbulo en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en materia laboral; proporcionando a esta Visitaduría General las constancias que acrediten su cumplimiento.

e comunico que el artículo 100 del Reglamento de la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, otorga a la autoridad a la que se envía la Propuesta de Conciliación un plazo de 10 días hábiles para responder por escrito la aceptación de la Propuesta a partir del día siguiente de su notificación, y de un máximo de 60 días naturales para enviar las pruebas del cumplimiento, estos últimos se contarán a partir de la aceptación de la misma; en caso de no contestarse la Propuesta en ningún sentido se entenderá como no aceptada y se procederá a elaborar la Recomendación correspondiente.

ATENTAMENTE


LIC. ALEJANDRO GARCÍA ALVARADO
PRIMER VISITADOR GENERAL DE LA
COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS


Comisión Estatal de
Derechos Humanos
San Luis Potosí

PRIMERA VISITADURIA
GENERAL