



Oficio: PVG/691/2020/**1648/Q-259/2018**.
Asunto: Se notifica recomendación.
San Francisco de Campeche, Camp., 09 de octubre de 2020.

Profr. José Dolores Brito Pech,
Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakàn, Campeche.
presidenciahecelchakan1821@hotmail.com
xoolricardo126@gmail.com

Por este medio y de la manera más atenta, me permito hacer de su conocimiento que con fecha 09 de octubre de 2020, esta Comisión de Derechos Humanos dictó un acuerdo mediante el cual emitió Recomendación al H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, en el expediente de queja **1648/Q-259/2018**, cuyo texto íntegro se transcribe a continuación:

“...COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE CAMPECHE, SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMPECHE, A NUEVE DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

*Del análisis de las constancias que obran en el expediente **1648/Q-259/2018**, referente al escrito presentado por **Q1**¹, en agravio propio, en contra del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, específicamente el Presidente Municipal, con fundamento en artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero; 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 54, fracción XIX de la Constitución Política del Estado de Campeche; 1, 2, 3, 6, fracción III, 14, fracción VII, 40, 41, 43, 45, 45 Bis, 48 y 49 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche; así como 97, 98, 99 y 100 de su Reglamento Interno, no habiendo diligencias pendientes que realizar, se considera procedente, con base en los hechos victimizantes, las evidencias, situación jurídica, observaciones y conclusiones, que existen elementos de convicción suficientes para emitir Recomendación, en los términos que más adelante se especifican, en razón de lo siguiente:*

1. RELATO DE LOS HECHOS CONSIDERADOS COMO VICTIMIZANTES:

1.1. Q1 expresó, mediante su comparecencia, de fecha 31 de octubre del 2018, lo siguiente:

*“...comparece acompañada del C. Jese Miguel Hernández Paat, quien funge como su interprete en lengua de señas (LSM), ya que la compareciente presenta una pérdida auditiva total, "sorda", así como de su progenitora la C. **PA1**², por lo que con ayuda de dicho interprete la persona quejosa señala que es su deseo*

¹Quejosa, no contamos con su autorización para la publicación de sus datos personales, por lo que se reservan de conformidad con los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Ley de esta Comisión; 4 párrafo primero, 13, 17, 19, 20 y 21 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Campeche.

² Persona Ajena al Procedimiento de queja, de quien no contamos con el consentimiento para la publicación de sus datos personales en términos de la legislación en materia de protección de datos personales en posesión de entes públicos, y de transparencia y acceso a la información pública.

(sic) presentar formal queja en contra del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, y en relación a los hechos señala:

a). Con fecha 13 de julio de 2018, se levantó el acta número 113, en el que el Cabildo del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, acordó por mayoría de votos concederme un empleo vitalicio en virtud de que presenté (sic) una Discapacidad permanente auditiva, la cual fue avalada con la constancia expedida por la Dra. Sonia Margarita Pech Rodríguez, adscrita al Instituto de Servicios Descentralizados de Salud Pública de Campeche, Jurisdicción Sanitaria N. 01, quedando designada como intendente en la Estancia Infantil "PEQUES"; b). Es el caso que con fecha 15 de octubre de 2018, acudí como de costumbre a realizar el cobro de mi nomina correspondiente a la primera quincena del mes de octubre de 2018, pero me percate que no fue realizado ningún deposito, c). Ante la falta de pago, ese mismo día me dirigí en compañía de mi tía T1³, a las oficinas del H. Ayuntamiento específicamente al área de Recursos Humanos, en dicho lugar no me dieron ninguna información, por lo que después nos apersonamos a las oficinas del presidente municipal, siendo atendidos de manera personal por éste, a quien le expuse con ayuda de mi tía sobre los antecedentes del asunto, pero dicho servidor público en respuesta nos dijo que yo ya no tenía trabajo, que por la discapacidad que presenté (sic) ya no era posible que continuara laborando, que ya había cumplido los 3 años laborando y el anterior presidente municipal ya se había ido y él traería a nuevos trabajadores, además de que en la Ley Federal del Trabajo no se contempla la figura de empleos vitalicios, y en lo referente al pago de mi última quincena nos dijo que no se me realizarían ningún pago, ante los malos tratos y prepotencia de dicha persona, optamos por retirarnos del lugar; d). A pesar de ello con fecha 19 de octubre del presente año, presente un escrito ante esa municipalidad a fin de que reconsideraran mi situación laboral, dándome respuesta a mi escrito el 26 de octubre de 2018, mediante el oficio 059/2018, signado por la licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinador de Recursos Humanos, la cual me reitero la postura del presidente municipal.

Por tal razón, es mi deseo presentar formal queja en contra del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, específicamente en contra del Presidente Municipal, por considerar que fui víctima de discriminación por la discapacidad auditiva que presento, ya que ese es el motivo por el que se me despidió de manera injustificada.” (Sic).

2. COMPETENCIA:

2.1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, en términos de los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 54, fracción XIX de la Constitución Política del Estado de Campeche; 1°, fracción II, 3 y 25 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado y 13 de su Reglamento Interno, es un Organismo Autónomo Constitucional que tiene por objeto, entre otros, la protección de los derechos humanos, facultada para conocer de quejas, en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa proveniente de cualquier autoridad o servidor público Estatal o Municipal.

2.2. En consecuencia, esta Comisión es competente para conocer y resolver el presente expediente de queja 1648/Q-259/2018, a través del procedimiento de investigación correspondiente, a fin de establecer si existen o no actos de violación a los derechos

³ Testigo, de quien no contamos con el consentimiento para la publicación de sus datos personales en términos de la legislación en materia de protección de datos personales en posesión de entes públicos, y de transparencia y acceso a la información pública.

humanos en razón de la materia, por tratarse de presuntas violaciones a derechos humanos, atribuidas a **servidores públicos del ámbito municipal**; en razón de lugar, porque los hechos ocurrieron en el Estado de Campeche; en razón de tiempo, en virtud de que los hechos denunciados se cometieron el **15 de octubre de 2018** y, esta Comisión Estatal, tuvo conocimiento de los mismos, por medio de la **quejosa**, el **31 de octubre de 2018**, es decir, dentro del plazo de un año a partir de que se ejecutaron los hechos que se estiman violatorios a derechos humanos, de conformidad con el artículo 25⁴ de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche.

2.3. *Corresponde ahora, en términos de lo que disponen los artículos 6, fracción III, 14, fracción VII, 40 y 43 de la Ley que rige a este Organismo protector de derechos humanos, así como 99 y 100 de su Reglamento, analizar los hechos, los argumentos y las pruebas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas, por lo que las evidencias recabadas durante la investigación serán valoradas en su conjunto, de acuerdo a los principios de la lógica y la experiencia, para que una vez realizado ello, se deduzca si puedan producir convicción sobre los hechos materia de la presente queja.*

2.4. *De conformidad con los artículos 38 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche y 79 de su Reglamento Interno, con el objeto de documentar las violaciones a derechos humanos, en agravio de **Q1**, se solicitó información a la autoridad responsable, integrándose al conjunto de constancias que obran en la Queja, las cuales constituyen las siguientes:*

3.- EVIDENCIAS:

3.1. *Escrito de queja, de fecha 31 de octubre de 2018, presentado por **Q1**, en agravio propio, adjuntando:*

3.1.1. *Oficio número 059/2018, de fecha 26 de octubre de 2018, firmado por la Licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinadora de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, dirigido a la quejosa.*

3.1.2. *Acta Número 113, expedido por la Profesora Leticia Aracely Sima Moo, Secretaria del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche.*

3.2. *Oficio sin número, de fecha 08 de enero de 2019, firmado por el Licenciado en Derecho Ricardo Arturo Ek Shool, Representante Legal y Coordinador Jurídico de ese Municipio, anexando lo siguiente:*

⁴ Artículo 25 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche. La queja sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios, o de que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos. En casos excepcionales, y tratándose de infracciones graves a los derechos humanos la Comisión podrá ampliar dicho plazo mediante una resolución razonada. No contará plazo alguno cuando se trate de hechos que por su gravedad puedan ser considerados violaciones de lesa humanidad.

3.2.1. Oficio sin número, del 07 de enero de 2019, signado por el Profesor José Dolores Brito Pech, Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, dirigido a la Primera Visitadora General de este Organismo Estatal.

3.2.2. Copia de Asignación de número de Seguridad Social, del 20 de septiembre de 2018, a favor de **Q1**, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.2.3. Nominas de Eventuales, del 01 al 30 de septiembre de 2018.

3.2.4. Nómina de eventuales correspondiente a la parte proporcional de aguinaldo del 2018.

3.2.5. Oficio número 019/2019, de fecha 07 de enero de 2019, signado por la Coordinador de Recursos Humanos, del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, dirigido a la Primera Visitadora General de esta Comisión Estatal.

3.3. Acta Circunstanciada, de fecha 24 de octubre de 2019, en la que se hizo constar que se tuvo a la vista el oficio sin número, de fecha 17 de octubre de 2019, signado por el Coordinador de Asuntos Jurídicos de esa Comuna, de cuyo contenido se lee que da contestación al requerimiento que se le realizara a través del oficio PVG/905/2019/1604/Q-254/2018, en el que se le solicita rinda un informe complementario dentro del expediente de queja **1604/Q-254/2018**⁵, por lo que previo análisis del ocuro referido así como de la documentación anexa, si bien dicha autoridad refirió dar respuesta al oficio dentro del citado expediente, se aprecia que el informe rendido corresponde realmente a la queja número **1648/Q-259/2018** iniciada por **Q1**, también en contra de esa Comuna, determinándose glosar el oficio sin número, de fecha 17 de octubre de 2019, signado por el Coordinador de Asuntos Jurídicos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche y sus anexos, al expediente en estudio, girándose oficio a esa Comuna, para notificarle lo anterior.

3.3.1. Oficio sin número, de data 17 de octubre de 2019, signado por el Coordinador de Asuntos Jurídicos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, dirigido a la Primera Visitadora General de este Organismo Estatal, adjuntando:

3.3.1.1. Oficio sin número, del 16 de octubre de 2019, signado por la Coordinadora de Recursos Humanos, de esa Comuna, dirigido al Coordinador de Asuntos Jurídicos.

3.3.1.2. Nombramiento de trabajo de **Q1**, de fecha 01 de octubre de 2015, emitido por el P.a. & C.P. Carlos Humberto Mis Huchin, en ese entonces Coordinador de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche.

⁵ Queja radicada en contra del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche.

3.3.1.3. Nominas de Eventuales, del 01 al 30 de septiembre de 2018, descritas en el inciso 3.2.3. del presente Procedimiento de Investigación.

3.4. Acta Circunstanciada, de fecha 18 de febrero de 2020, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, hizo constar la comparecencia de la quejosa, en la que se le dio vista del contenido del informe rendido por el H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, diligencia en la que estuvo presente un intérprete en lengua de señas.

*3.5. Acta Circunstanciada, de fecha 19 de febrero de 2020, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, hizo constar que la Primera Visitadora General, recibió en su número celular vía WhatsApp, mensajes de **PA1**, progenitora de la hoy quejosa.*

*3.6. Acta Circunstanciada, de fecha 12 de marzo de 2020, en la que un Visitador Adjunto de esta Comisión Estatal, hizo constar que se constituyó al domicilio de **Q1**, en Hecelchakán, Campeche, recabando la declaración de **T1**.*

*3.7. Acta Circunstanciada, de fecha 12 de marzo de 2020, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, hizo constar que al encontrarse en el domicilio de la hoy inconforme y con la ayuda de **PA1**, la quejosa aportó 3 nombres de personas que pudieron haber presenciados los hechos que denunció así como, su ubicación exhibiendo en ese acto copia de la siguiente documentación:*

3.7.1. Copia de la Demanda laboral, presentada el día 08 de noviembre de 2018, ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche.

3.7.2. Nombramiento de Trabajo, de fecha 01 de octubre de 2015, signado por el P.a. & C.P. Carlos Humberto Mis Huchin, en ese entonces Coordinador de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, descrito en el inciso 3.3.1.2. del presente Procedimiento de Investigación.

3.7.3. Constancia de Discapacidad, de fecha 05 de julio de 2018, emitido por la doctora Sonia Margarita Pech Rodríguez, del Instituto de Servicios Descentralizados de Salud Pública del Estado de Campeche, Jurisdicción Sanitaria No. 01.

3.7.4. Escrito del 19 de octubre de 2018, signado por la quejosa, dirigido al Profesor José Dolores Brito Pech, Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche.

3.7.5. Escrito de fecha 25 de octubre de 2018, signado por la quejosa, dirigido al Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche.

3.7.6. Oficio número 059/2018, del 26 de octubre de 2018, emitido por la Licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinadora de Recursos Humanos, dirigido a **Q1**, reproducido en el inciso **3.1.1.** del presente Procedimiento de Investigación.

3.8. Tres Actas Circunstanciadas, de fecha 12 de marzo de 2020, en la que un Visitador Adjunto de esta Comisión Estatal, hizo constar que se constituyó a los domicilios de **T2⁶**, **T3⁷** y **T4⁸**, ubicados en Hecelchakán, Campeche, recabándoles sus declaraciones en relación a los hechos materia de investigación.

4. SITUACIÓN JURÍDICA:

4.1. **Q1**, persona con discapacidad permanente auditiva, laboraba para el H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, con el cargo de Intendente de limpieza en la Estancia Infantil "Peques", estando adscrita a la Coordinación de Cultura, con un sueldo quincenal de \$1,596.48 (son mil quinientos noventa y seis pesos 48/100 M.N.), por lo que, el día 15 de octubre de 2018, con ayuda de **T1** se entrevistó con el Presidente Municipal, debido a que no le había sido depositado su nómina correspondiente, a la primera quincena del mes de octubre de 2018, autoridad que le señaló que por la discapacidad que presentaba ya no continuaría laborando para esa Comuna, motivo por el cual, el día 08 de noviembre de 2018, interpuso ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche, su demanda por el despido injustificado.

5. OBSERVACIONES:

5.1. En virtud de lo anterior, y derivado de las evidencias que obran en el expediente de mérito, se efectúan los siguientes enlaces lógico-jurídicos:

5.2. A efecto de precisar la materia de queja, se observa que **Q1** se inconformó argumentando: **a).** Que el día 15 de octubre de 2018, se entrevistó con el Presidente Municipal, externándole con auxilio de **T1** que no le había sido depositado su pago de nómina correspondiente al periodo inmediato; **b).** Que ese servidor público se concretó a decirle que por la discapacidad que presentaba (discapacidad permanente auditiva) ya no continuaría laborando para esa Comuna; y **c).** Que ante lo ocurrido, el día 19 de octubre de 2018, presentó un escrito a ese H. Ayuntamiento, a efecto de que reconsideraran su situación laboral, por lo que, el día 26 de octubre de 2018, recibió respuesta a su oficio, reiterándole la Licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinadora de Recursos Humanos, la postura del Presidente Municipal; tal imputación encuadra en la Violación al Derecho a la Igualdad en la modalidad de **Discriminación**, la cual tiene como elementos de denotación: **1.** Toda acción u omisión que implique trato diferenciado a personas en igualdad de condiciones, **2.** debido a 

⁶ Testigo de los hechos, de quien no contamos con el consentimiento para la publicación de sus datos personales en términos de la legislación en materia de protección de datos personales en posesión de entes públicos, y de transparencia y acceso a la información pública.

⁷ Ibídem.

⁸ Ibídem.

circunstancias propias o de sus familiares, tales como la raza, color, religión, nacionalidad, etnia, sexo o pertenencia a algún grupo determinado, 3. Por parte de un servidor público, de manera directa o, 4. Indirectamente, por medio de su anuencia, para que un particular las realice.

5.3. Q1, el día 31 de octubre de 2018, a su escrito de queja adjuntó: a). Oficio número 059/2018, de fecha 26 de octubre de 2018, signado por la Licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinadora de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, dirigido a la quejosa en la que le comunica: "...En atención a la solicitud de que considere su situación laboral, que se me hiciera mediante oficio, datado el 19 de octubre del presente año, por lo cual me permito manifestarle que no es posible darle contestación favorable a su petición en virtud de que la ley federal de trabajo en ninguno de sus Artículos no maneja EMPLEOS VITALICOS..." (Sic); y b). Acta Número 113, expedido por la Profesora Leticia Aracely Sima Moo, Secretario del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, en la que se hace constar que en sesión ordinaria del Municipio de Hecelchakán, Campeche, celebrada el 13 de julio de 2018, el Cabildo aprobó, por mayoría, el empleo vitalicio de Q1, como intendente de Limpieza, en la Estancia Infantil "Peques"; ciudadana con DX. de Discapacidad Permanente Auditiva, según constancia expedida por la Dra. Sonia Margarita Pech Rodríguez, del Instituto Descentralizado de Salud Pública del Estado de Campeche, Jurisdicción Sanitaria 1.

5.4. El Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, a través del oficio sin número, de fecha 08 de enero de 2019, suscrito por el Licenciado en Derecho Ricardo Arturo Ek Shool, Representante Legal y Coordinador Jurídico de ese Municipio, adjuntó las documentales siguientes:

5.4.1. Oficio sin número, de fecha 07 de enero de 2019, signado por el Profesor José Dolores Brito Pech, Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, a través del cual comunicó:

La C. Q1 laboraba como empleada eventual y desempeñaba el cargo de intendente de limpieza en la Estancia Infantil "Peques", estando adscrita en la Coordinación de Cultura en la administración 2015-2018 laboro los 3 años, forma de pago dispersión con un monto percibido era \$1,596.48 pesos quincenal. Sin omitir señalar que de los archivos que existen de la administración pasada 2015-20148 (sic), no se encontró información alguna respecto de quien fungía en la escuela donde estaba asignada como su Jefe inmediato, así como el horario laboral que tenía, pues estos dos últimos datos, los determina el Director de la Primaria a la cual estuvo adscrita. En el mismo sentido se señala que los días de descanso, así como las prestaciones de ley a las que tenía derecho la A1⁹, (sic) eran las que por el tipo de relación laboral que guardaba con este H. Ayuntamiento en la Administración pasada 2015-2018, eran las que señala la Ley Federal del Trabajo. De igual forma se anexa copia certificada de una hoja

⁹ Este Organismo Estatal, con fecha 24 de octubre de 2019, emitió un acuerdo, en el que se señala que la documentación enviada dentro del expediente 1604/Q-254/2018, correspondía a la presente queja 1648/Q-259/2018, por lo que se ordenó glosar las constancias a éste último, mismo que le fue notificado a la autoridad, de ahí que en las constancias remitidas por el H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, se haga referencia a A1 cuando en realidad es Q1.

de Asignación de número de Seguridad Social, documento con el cual se acredita que la citada Quejosa sí estaba inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo anterior en relación a la recomendación emitida en fechas pasadas por la misma Comisión de Derechos Humanos del Estado, muy a pesar de lo señalado en la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Campeche.

Respecto de las preguntas marcadas a partir del número arábigo 3, se señala que el último día laboral de la Quejosa fue el 30 de septiembre del año próximo pasado, dado que por el tipo de relación laboral eventual que guardaba con este H. Ayuntamiento en la Administración 2015-2018, ese fué el último día de labores, pues dentro de las responsabilidades y/o obligaciones de la Entrega-Recepción de la Administración saliente estaba el tener los contratos de todos sus trabajadores (confianza, prestadores de servicios y eventuales) con fecha de término de la relación laboral al 30 de septiembre del año 2018, así como informarles de la finalización de la relación laboral, debido al cambio de Administración, y como consta con las copias certificadas de la nómina de fecha 30 de septiembre del año 2018, se cumplió en tiempo y forma con el último pago de la A1, (sic) así como también de la parte proporcional de las prestaciones a las que tenía derecho por haber concluido su relación laboral con este H. Ayuntamiento en las Administración Municipal 2015-2018.

Finalmente se señala que, en la actualidad laboran 386 trabajadores, 319 con la relación laboral de eventuales y 67 con la relación laboral de confianza. De igual manera y acorde a los documentos que dejaron en esta área por la Administración pasada 2015-2018, se pudo verificar que en dicha Administración laboraban once personas con discapacidad y **EN LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN 2018-2021, LA DISCAPACIDAD NO CONSTITUYE UN ELEMENTO QUE CONDICIONE LA CONTRATACIÓN Y/O PERMANENCIA LABORAL DE LAS PERSONAS y actualmente se encuentran laborando 12 personas con discapacidad.** Finalmente, y respecto del último punto es menester señalar que no le fue requerida a la A1 (sic) que acreditara su discapacidad, dado que, en el expediente de la misma, obran documentos que acreditan su situación de discapacidad". (Sic).

5.4.2. La autoridad denunciada, adjuntó también copia de Asignación de número del Seguridad Social, con folio 1537468238933221362738, a favor de **Q1**, con el número de seguridad social 03187615012, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

5.4.3. Nominas de Eventuales, del 01 al 30 de septiembre de 2018, en la que se aprecia que la quejosa era empleada eventual número 436, teniendo un sueldo quincenal de \$1,596.48 (son mil quinientos noventa y seis pesos 48/100 M.N.), y nómina de eventuales correspondiente a la parte proporcional de aguinaldo del 2018, en la que se registró que la quejosa recibió la cantidad de \$3,582.24 (son tres mil quinientos ochenta y dos pesos 24/100 M.N.).

5.4.4. Oficio número 019/2019, de fecha 07 de enero de 2019, signado por la Licenciada Nallely Eunice Almeyda Ayala, Coordinador de Recursos Humanos, del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, a través del cual comunicó:

"...La C. **Q1** laboraba como empleada eventual con el cargo de intendente de limpieza en la Estancia Infantil Peques, estando adscrita en la Coordinación de Cultura en la administración 2015-2018 laboro los 3 años, esta persona se

presentó el día 15 de octubre de 2018 a preguntar si se le iba a contratar de nueva cuenta para esta administración 2018-2021 y se le respondió que tenía que presentar sus papeles en esta Coordinación de Recursos Humanos para una posible selección y contratación, incluso se le comentó (sic) que para agilizar su trámite podría que (sic) **platicarlo con la autoridad correspondiente para exponer su caso y seguidamente se le dé una respuesta.** Sí se tenía conocimiento de que era una persona con discapacidad pues en el expediente laboral de la misma de la administración pasada 2015-2018, obran documentos que acreditan su situación de discapacidad, independientemente de que **el día 19 de Octubre de 2018 se presentó con un acompañante quien explico sus razones e informando su discapacidad;** cabe mencionar que en el oficio que presento, ella informaba que era una empleada vitalicia con discapacidad permanente auditiva la cual acompañó con copia simple de la sesión ordinaria de cabildo de la administración 2015-2018, en el oficio menciona que se le negó el pago correspondiente de la quincena del 01 al 15 de Octubre de 2018; en ningún momento se le negó su pago, pues no es empleada ni eventual ni de confianza de la actual administración municipal 2018-2021. **El día 25 de octubre de 2018 se recibió de su parte una copia de la solicitud donde solicitaba respuesta formal, legal y por escrito a la solicitud presentada con fecha 19 de octubre del 2018 de tal manera que se le dio respuesta inmediata y de manera verbal, acorde a las manifestaciones vertidas líneas arriba. Sin dejar de mencionar que la figura del empleado vitalicio no existe en la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual la aprobación de cabildo de la Administración pasada esta (sic) fuera de Ley".** (Sic).

5.5. A través del oficio sin número, de fecha 17 de octubre de 2019, signado por el Licenciado Ricardo Arturo Ek Shool, Coordinador de Asuntos Jurídicos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, se informó lo siguiente:

“...a) Indique si existió algún contrato con **A1**, de ser así adjunte la documental que lo acredite:

Cabe señalar que no existe contrato alguno, por lo tanto solo se anexa copia certificada del nombramiento de trabajo de la C. **Q1** ocupando el cargo de intendente, adscrito a la Coordinación de Cultura. Por lo que haciendo una búsqueda en nuestros archivo (sic) y base de dato (sic) y al igual tomando en consideración los archivos y documentos dejado por la administración anterior trienio 2015-2018, solo se encontró con esta documentación el cual se anexa.

b).- En caso contrario, como acredita que la relación laboral que tenía **A1** con ese H. Ayuntamiento era eventual.

De acuerdo a lo proporcionado por el informe de Coordinación de Recurso (sic) Humanos de este H. Ayuntamiento de Hecelchakán, camp (sic), se informa lo siguiente, se anexa copia certificada de la última nómina de pago en el cual la C.**Q1**, realizó (SIC) el cobro correspondiente.

c).- Refiera si al momento de hacer nuevas contrataciones tomo) en consideración a **A1** para seguir laborando en su cargo:

Por lo que se manifiesta lo siguiente y en relación al oficio proporcionado por el área de recursos humano (sic) cabe señalar que no se tomó en consideración ya sea por la carga excesiva de trabajo u otras causas.

d).- Describa el perfil de la persona que actualmente se encuentra ocupando su cargo y acredítelo:



Cabe señalar que actualmente nadie ocupa el cargo...” (Sic).

5.5.1. *Al informe se adjuntó el oficio sin número, de fecha 16 de octubre de 2019, signado por la Coordinadora de Recursos Humanos, del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, dirigido al Coordinador de Asuntos Jurídicos, en la que le comunicó:*

“(…) A) INDIQUE SI EXISTIO ALGUN CONTRATO CON A1: *No existe contrato alguno, se anexa nombramiento de trabajo.*

EN CASO CONTRARIO, COMO ACREDITA QUE LA RELACION LABORAL QUE TENÍA A1 CON ESE H. AYUNTAMIENTO ERA EVENTUAL: *Se acredita con la copia de la última nómina.*

REFIERA SI AL MOMENTO DE HACER NUEVAS CONTRATACIONES TOMO (SIC) EN CONSIDERACION A A1 PARA CONTINUAR LABORANDO EN SU CARGO: *No se consideró.*

DESCRIBA EL PERFIL DE LA PERSONA QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRA OCUPANDO SU CARGO Y ACREDITELO (SIC): *Actualmente nadie ocupa el cargo... (Sic).*

5.5.2. *Nombramiento de trabajo de Q1, de fecha 01 de octubre de 2015, emitido por el P.a. & C.P. Carlos Humberto Mis Huchin, en ese entonces Coordinador de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, en la que se asentó que la hoy quejosa, ocuparía el cargo de intendente adscrito a la Coordinación de Cultura, a partir de esa fecha.*

5.6. *Acta Circunstanciada, de fecha 18 de febrero de 2020, en la que personal de este Organismo Estatal, hizo constar la comparecencia de la quejosa, previamente citada, en compañía de su progenitora PA1, diligencia en la que esta Comisión dispuso de la presencia y apoyo del C. Jese Miguel Hernández Paat, Interprete en Lengua de Señas, notificándole a la hoy inconforme el contenido del informe rendido por el H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche¹⁰; en uso de la voz y con el auxilio del interprete, la peticionaria manifestó:*

“...que no es cierto lo que señala la autoridad en razón de que al entrevistarme con el Presidente Municipal junto con mi tía T1, para comunicarle que no me habían realizado el pago de la primera quincena de octubre de 2018, me señaló que ya no tenía trabajo, que por la discapacidad que presento ya no era posible que continuara laborando, lo que considero discriminatorio por mi discapacidad auditiva que tengo, la cual fue tomada en cuenta para despedirme, por lo que ofrezco como testigo de ello a mi tía T1, quien puede ser localizada en el domicilio ubicado en la Calle 24, No. 97, Barrio San Francisco, en Hecelchakán, Campeche, aclarando que es el mismo predio donde habito, a efecto de que se le recabe su testimonio de los hechos, asimismo, quiero señalar que no deje de trabajar el 30 de septiembre de 2018, como lo argumenta la autoridad ya que labore la primera quincena del mes de octubre de 2018, sin que me pagaran mi sueldo quincenal por la cantidad de \$1,596.48 (son mil quinientos noventa y seis pesos 48/100 M.N.), por lo que hay personas que observaron que labore durante esa quincena, en la Estancia Infantil “Peques”, ubicado en la Colonia San Juan, en Hecelchakán, Campeche, con horario de 07:00 horas, a 14:00 horas, de

¹⁰ Artículo 71, del Reglamento de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche. “La respuesta de la autoridad se podrá hacer del conocimiento del quejoso en aquellos casos en que exista una contradicción evidente en lo manifestado por el propio quejoso y la información de la autoridad; en que la autoridad pida al quejoso se presente para resarcirle la presunta violación y en todos los demás en que a juicio del Visitador General se haga necesario que el quejoso conozca el contenido de la respuesta de la autoridad.”

lunes a viernes, sin que me fuera pagada mi quincena correspondiente del 1 al 15 de octubre de 2018, por lo que me comprometo averiguar los nombres, direcciones y en su caso su número de teléfono celular a efecto de que personal de este Organismo Estatal, los visite en sus domicilios y los entreviste en relación a los hechos materia de queja, nombres que proporcionare a la brevedad a través del número de WhatsApp(...), así como copia de la demanda laboral que presentó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado... (Sic)

5.7. Acta Circunstanciada, de fecha 19 de febrero de 2020, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, hizo constar que la Primera Visitadora General, en su número celular recibió vía WhatsApp, mensajes del número (...), que pertenece a **PA1**, progenitora de la hoy quejosa, vía de comunicación a través de la cual remitió lo siguiente: **a).** Fotografía de un teléfono celular en el que se aprecia el nombre “Maestra Pequeina”; **b).** Fotografía en la que se aprecian personas del sexo femenino, en la que se lee el nombre de **T2**; **c).** Fotografía en la que se observa a dos personas, una del sexo femenino y otra del sexo masculino, con los siguientes datos: **T3**, trabajadora de limpieza en Hecelchakan y suegra de **T4**, en Peques Infantil y **d).** Fotografía de dos personas del sexo femenino.

5.8. Acta Circunstanciada, de fecha 12 de marzo de 2020, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, hizo constar que se constituyó al domicilio de la hoy quejosa, en Hecelchakán, Campeche, recabando la declaración de **T1**, persona que manifestó lo siguiente:

*“...Que la C. **Q1**, es mi sobrina, la cual presenta una discapacidad permanente auditiva, siendo el caso que el día 01 de octubre de 2015, empezó a trabajar de intendente de limpieza en el kínder Xhekebahakan, con un horario de 08:00 horas a 14:00 horas, lugar en el que estuvo 2 años laborando, sin embargo a mediados de octubre de 2017, empezó a trabajar en la Estancia Infantil “Peques” como Intendente de limpieza, con un horario de 7:00 horas a 15:00 horas, con un sueldo quincenal de \$1,596.48 (son mil quinientos noventa y seis pesos 48/100 M.N.), lugar en el que trabajó alrededor de 11 meses sin problema alguno, sin embargo como entro el actual presidente a principios de octubre de 2018, fui a las oficinas del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, dialogando con el Presidente Municipal, a quien le pregunte si mi sobrina podía continuar laborando en la Estancia Infantil “Peques” manifestando que si, por lo que mi familiar continuaba llendo a trabajar ya que nunca dejo de hacerlo, **sin embargo el 15 de octubre de 2018, pese a que trabajo en esa estancia no le fue depositado a mi sobrina su pago quincenal**, por lo que ese día en compañía de mi sobrina nos constituimos al área de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, con la finalidad de que nos dieran información de lo que estaba pasando misma que no fue dada por el personal, **por lo que después nos entrevistamos con el presidente Municipal a quien le expuse la situación de mi sobrina señalándonos que mi sobrina ya no tenía trabajo por la discapacidad que presentaba, que ya había cumplido los 3 años laborando y el anterior presidente ya se había ido y el traería a nuevos trabajadores además de que la Ley Federal del Trabajo no contempla la figura de empleos vitalicios y en lo referente al pago de su última quincena no se le pagaría nada por lo que nos retiramos del lugar”.** (Sic).*

Énfasis añadido.

5.9. Acta Circunstanciada, de fecha 12 de marzo de 2020, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, hizo constar que al encontrarse en el domicilio de 

la quejosa y con la ayuda de **PA1**, se le solicitó su colaboración, aportando nombres y datos de ubicación de personas que pudieran aportar datos sobre los hechos que se investigan; al respecto ofreció 3 nombres, aclarando que no cuenta con las direcciones, sobre el primer testigo indicó que la identifican con el sobrenombre de maestra Pequeina, la cual puede ser localizada en la Estancia Infantil "Peques", sobre las otras 2 personas, podían ser ubicadas en la Colonia San Juan, Hecelchakán, Campeche, por la Escuela Primaria "Tabasco".

5.9.1. Adicionalmente, en la misma actuación, la quejosa exhibió copia de la Demanda laboral, presentada el día 08 de noviembre de 2018, ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche.

5.9.2. Nombramiento de Trabajo, de fecha 01 de octubre de 2015, signado por el P.a. & C.P. Carlos Humberto Mis Huchin, en ese entonces, Coordinador de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, documento en el que se hizo constar que la quejosa ocupaba el cargo de intendente en la Dirección de Coordinación de Cultura, a partir de esa fecha, descrito en el inciso **5.5.2.** del presente Procedimiento de Investigación.

5.9.3. Constancia de Discapacidad, de data 05 de julio de 2018, emitido por la doctora Sonia Margarita Pech Rodríguez, del Instituto de Servicios Descentralizados de Salud Pública del Estado de Campeche, Jurisdicción Sanitaria No. 01, en la que asentó: "...Paciente femenino de 43 años de edad acude a consulta médica. **DX. DISCAPACIDAD PERMANENTE AUDITIVA...**" (Sic).

5.9.4. Escrito del 19 de octubre de 2018, signado por la quejosa, dirigido al Profesor José Dolores Brito Pech, Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, en la que le comunica: "...me dirijo a Usted, debido a que el Departamento de Recursos Humanos, me informó de manera verbal que desconoce mi existencia laboral, por lo tanto negándome el pago de la quincena correspondiente del 1 al 15 de octubre del presente año, sugiriendo me dirija a su persona. Cabe aclarar que cuento con copia del documento que avala mi aprobación en sesión de cabildo. Por lo que le pido considere mi situación laboral..." (Sic).

5.9.5. Escrito de fecha 25 de octubre de 2018, en el que se aprecia que la quejosa solicita al Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche: "...me de respuesta de manera formal, legal y por escrito de la solicitud presentada con fecha 19 de octubre del año en curso y recibido el mismo día, ya que han transcurrido 4 días hábiles desde que presente el oficio sin recibir respuesta alguna. Más que de manera verbal, negándome lo solicitado. Cabe señalar que me veo afectada con las medidas tomadas al no respetar mi empleo, cuando existe aprobación de parte del cabildo. Cabe señalar que usted me manifestó seguir con mis labores, puesto que respetaría el/

acuerdo tomado por cabildo y así lo continuó (**sic**) haciendo sin recibir pago alguno y encontrando negativas por parte de recursos humanos y usted..." (Sic).

5.9.6. Oficio número 059/2018, del 26 de octubre de 2018, emitido por la Licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinadora de Recursos Humanos, dirigido a **Q1**, reproducido en el inciso **5.3.** del presente Procedimiento de Investigación.

5.10. Tres Actas Circunstanciadas, de fecha 12 de marzo de 2020, en la que un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, hizo constar que se constituyó a los domicilio de **T2**, **T3** y **T4**, personas ofrecidas por **Q1** como posibles testigos, ubicados en Hecelchakán, Campeche, a efecto de entrevistarlos sobre los hechos materia de investigación; al respecto, la primera manifestó que no tenía interés en rendir alguna declaración, debido a que desconoce el motivo por el cual la quejosa fue despedida así como los demás sucesos que se estudian; las dos últimas, señalaron que no tenían interés en rendir algún testimonio, en razón de que no querían tener problemas.

5.11. Cabe resaltar que, el Derecho a la Igualdad, es la prerrogativa que se le reconoce a todas las personas para disfrutar de los derechos establecidos y protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, en condiciones de igualdad, atendiendo a sus circunstancias particulares, evitando todo tipo de **discriminación** motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, **las discapacidades**, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el 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 en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra esfera de la vida pública.

5.12. El Derecho a la Igualdad y a la No Discriminación, se encuentran reconocidos en el artículo 1 de la Constitución Federal, señalando que:

"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.

(...)

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.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el 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” (Sic)

5.13. *El artículo 4º de la Carta Magna establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, y que ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.*

5.14. *Asimismo, en los artículos 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 2.1. 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, se encuentran reconocidos los Derechos a la Igualdad y a la No Discriminación.*

5.15. *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 1º establece que:*

“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Sic).

En el artículo 2º, párrafo tercero, señala que:

“...discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables” (Sic).

En el artículo 3º, preceptúa que:

“... Los principios de la presente Convención serán: (...) b) La no discriminación; (...) e) La igualdad de oportunidades; (...) (Sic).

En el numeral 4º, refiere que:

“...1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a: (...) d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella; e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad; (...)” (Sic)

En el artículo 5º, indica que:

“...1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. 2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. 3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables...” (Sic)

En el numeral 6º, establece que:

“...1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales..” (Sic).

En el artículo 8º, señala que:

“...1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para: (...) b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;

En el numeral 9, preceptúa que:

“...1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a: a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo; (...) f) Promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información; (...)” (Sic).

En el artículo 16, refiere que:

“...1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género...” (Sic).

En el artículo 17, indica que:

“...Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás...” (Sic).

En el artículo 21, establece que:

“...Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en

igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas: (...) b) Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales; (...)" (Sic).

Y en el artículo 27, señala que:

"1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. 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, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; (Sic).

5.16.- *La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, en su Preámbulo indica que los Estados Partes reafirman: "que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano". (Sic).*

5.17.- *El artículo III, inciso a) de la referida Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad reconoce que, para lograr los objetivos de ese Instrumento Internacional, los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.*

5.18.- *La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el artículo 1º, establece que:*

*"...Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Para los efectos de esta ley se entenderá por: (...). III. **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” (Sic)

Énfasis Añadido.

En el numeral 4º, señala que:

“...Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley...” (Sic)

En el artículo 9, preceptúa que:

“...Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

(...)

XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;

(...)

XXII. Bis. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público;

XXII. Ter. La denegación de ajustes razonables que garanticen, en igualdad de condiciones, el goce o ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; (...)” (Sic).

5.19. *Por su parte, el artículo 7, fracción I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, señala 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, y que para la efectiva aplicación de dichos principios, deberán de 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; y en su fracción VII, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución.*

5.20. *El artículo 5 y 6 de la Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar toda forma de Discriminación en el Estado de Campeche, establecen, el primero:*

“Para los efectos de la presente ley, se entenderá por:

(...)

V.- Grupos en situación de discriminación: Se consideran grupos en situación de discriminación las niñas, los niños, los jóvenes, las mujeres, las personas que viven con VIH-SIDA, con discapacidad, con problemas de salud mental, de talla pequeña, orientación sexual e identidad de género, adultas mayores, privadas de su libertad, en situación de calle, migrantes, pueblos indígenas, y aquellos que sufran algún tipo de discriminación como consecuencia de las transformaciones sociales, culturales y económicas” (Sic).

El segundo:

“Se considerará como discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, la talla pequeña, las condiciones de salud, embarazo, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de las garantías fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.”
(Sic)

5.21. El artículo 15 del mismo Ordenamiento local, establece:

“...Se consideran como prácticas discriminatorias las siguientes:

(...)

XVII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes del Estado, nacionales e instrumentos jurídicos aplicables;

(...)

XXXIV. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 6 de esta Ley...” (Sic).

5.22.- En el amparo directo en Revisión número 3708/2016, emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 31 de mayo de 2017, señaló:

“...El derecho a no sufrir trato discriminatorio por cualesquiera motivos -entre los que se ubica la discapacidad- y el respeto a la dignidad humana son elementos de nuestro orden constitucional, cuya tutela y fomento no sólo le corresponde al Estado, sino también a todos los integrantes de la comunidad. Y dentro de los componentes característicos del Estado de Derecho se encuentra la protección a las y los trabajadores.

Bajo este marco normativo, tratándose de la terminación del contrato de las relaciones jurídicas, el supuesto de la discriminación se cumple cuando se margina a la o el trabajador, basándose en los criterios o características excluyentes. Bajo este marco normativo, tratándose de la terminación del contrato de las relaciones jurídicas, el supuesto de la discriminación se cumple cuando se margina a la o el trabajador, basándose en los criterios o características excluyentes

(...)

A partir de todos los elementos anteriores, es que esta Segunda Sala no comparte las conclusiones a las cuales arribó el Tribunal Colegiado de Circuito, pues es posible concluir que las pruebas aportadas por las partes acreditan que al rescindir el vínculo laboral el actuar de la empresa fue discriminatorio, cuestión que acorde al entramado constitucional, convencional y legal que conforma nuestro sistema jurídico, implica una violación a los derechos fundamentales cuya protección constituye la labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, y toda vez que los agravios formulados por la recurrente resultaron fundados, aunque para ello hubiera que suplir la deficiencia de la queja, lo procedente es revocar la sentencia combatida en el sentido de que procede la reinstalación al no haberse acreditado que la trabajadora ocupa un puesto de confianza, dado que la separación del trabajo fue motivada por un acto discriminatorio, que se contrapone a lo dispuesto en el artículo. En consecuencia, y toda vez que los agravios formulados por la recurrente resultaron fundados, aunque para ello hubiera que suplir la deficiencia de la queja, lo procedente es revocar la sentencia combatida en el sentido de que procede la reinstalación al no haberse acreditado que la trabajadora ocupa un puesto de confianza, dado que la separación del trabajo fue motivada por un acto discriminatorio, que se contrapone a lo dispuesto en el artículo...”

5.23.- En el Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el año 2014¹¹, se mencionó:

“3. FINALIDAD.

(...)

De esta manera, mediante el presente Protocolo se busca contribuir a la disminución de las **barreras a las que se enfrentan continuamente las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos, derivadas del contexto político, jurídico, cultural y económico en el que viven, como lo son las barreras actitudinales (prejuicios y discriminación social e institucional), las barreras físicas y comunicacionales (en la infraestructura urbana, en los espacios públicos y privados) y la falta de toma de conciencia por parte de las autoridades respecto de la discapacidad.**

(...)

Para ello, se hace uso de los conceptos de discapacidad y persona con discapacidad, que a su vez parten del reconocimiento de la dignidad de las personas, y de las normas jurídicas de origen nacional e internacional aplicables a la materia.

Asimismo, un eje fundamental que guía el contenido de este Protocolo lo es el del respeto a la autonomía de las personas con discapacidad y su derecho a participar en la toma de decisiones que directamente les afecten. En otras palabras, el reconocimiento de su capacidad jurídica. (...)

De este modo, otros de los principios en los que se fundamenta este Protocolo, derivados del orden jurídico nacional e internacional en la materia, además de la implementación del modelo social y de derechos humanos de la discapacidad, o el de respeto por la autonomía y libertad en la toma de decisiones, son:

▪ **El de mayor protección a la persona con discapacidad. ▪ El de igualdad y no discriminación.**

▪ El de igualdad entre la mujer y el hombre.

▪ **El de accesibilidad.**

▪ El de respeto por la diferencia, y aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas.

▪ El de participación e inclusión plenas y efectivas en la comunidad, y

▪ El de protección de las y los niños con discapacidad...

(...)

Derecho a la igualdad y a la no discriminación

La igualdad y no discriminación son conceptos que pueden ser entendidos tanto como un principio como un derecho. Como derecho, encuentran su fundamento en el artículo primero de la CPEUM, en tanto que en el ámbito internacional es posible distinguir entre el sistema universal y el interamericano de derechos humanos, así como entre tratados internacionales de carácter general y aquellos específicos en la materia.

(...)

Así, en el caso de las personas con discapacidad (y bajo la óptica del modelo social y de derechos humanos que se orientan en reconocer las diferencias como parte de la diversidad humana), el respeto de su derecho a la igualdad y no **discriminación implica la instrumentación de “acciones y no meramente abstenciones”**. Es decir, conlleva la aceptación de las diferencias derivadas de la discapacidad (igualdad), el reconocimiento de que tales diferencias no sean valoradas desde un punto de vista negativo (**prohibición de discriminar**), y que a la vez, se adopten medidas que compensen la

¹¹ <https://www.poderjudicialyucatan.gob.mx/pages/igualdad/protocolos/discapacidad.pdf> pagina 13, 14, 29,30 y 37.

desigualdad enfrentada por las personas con discapacidad en el goce y ejercicio de sus derechos a consecuencia de las diferencias (igualdad de oportunidades). En ese orden de ideas, se parte del hecho de que todas las personas deben tener un trato igualitario en la ley sin distinción alguna, es decir, sin importar si tienen o no discapacidad. Esto se conoce como igualdad formal..

(...)

Derecho a la accesibilidad

(...)

*Asumiendo para todas estas dimensiones dos estrategias fundamentales que son: el diseño universal y los ajustes razonables, previstos por la CDPD en su artículo 2, cuyo último fin consiste en **eliminar las barreras del entorno que dificultan el ejercicio de los derechos a las personas con discapacidad**. Como se ha mencionado anteriormente, esas barreras pueden ser físicas o arquitectónicas, **comunicacionales o actitudinales** (sin que por ello se puedan presentar otras), las cuales actúan de manera interdependiente, ya que por ejemplo, para eliminar una barrera en el transporte se requiere no sólo la accesibilidad en esos medios, sea un avión, autobús, barco, tren, metro, etcétera, sino que además la información de los mismos esté en formatos accesibles, y que el personal que presta esos servicios esté capacitado y sensibilizado respecto al trato que se debe brindar a las personas con discapacidad usuarias de esos medios...” (Sic).*

Enfasis añadido

5.24. *La Relatoría sobre los derechos de las personas con discapacidad tiene como objetivo visibilizar los desafíos y violaciones que en materia de derechos humanos enfrentan las personas con discapacidad en las Américas, asegurar la efectiva promoción y protección de sus derechos humanos a través de los diversos mecanismos propios del Sistema Interamericano, e identificar sinergias y nuevas oportunidades que permitan avanzar en la construcción de robustos estándares interamericanos, así como impulsar leyes, políticas y prácticas que garanticen el goce efectivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.¹²*

5.25. *La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en la Recomendación 92/2017, emitida el 11 de octubre de 2019, al Titular de la Secretaría de Cultura, sobre el caso de Violación al Derecho a la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad, así como la Igualdad y No Discriminación, en agravio de V, persona mayor con Discapacidad, en las instalaciones de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, que es su centro de trabajo¹³, en su párrafo 60, señala:*

“...El caso de V refleja un trato discriminatorio por parte de AR1, quien a pesar de haber tenido conocimiento del motivo de la queja, no llevó a cabo las gestiones necesarias para implementar las medidas de accesibilidad en la infraestructura de la ENAH, a efecto de atender la situación de V ante la falta de elementos mínimos que le permitieran una adecuada movilidad en su centro de trabajo, así como tampoco proporcionó información acerca de alguna solicitud de presupuesto a las áreas correspondientes, a efecto de garantizar que V pudiera contar con las condiciones que le permitieran desarrollar sus actividades en igualdad de circunstancias con las personas que no presentan una discapacidad, lo cual constituye violación a su derecho a la igualdad y no discriminación. ..” (Sic).

¹² <https://www.oas.org/es/cidh/discapacidad/default.asp>

¹³ file:///C:/Users/User/AppData/Local/Packages/MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/92-2019.pdf

5.26. *Expuestas las evidencias recabadas, corresponde estudiarlas en su conjunto, a la luz del marco jurídico aplicable, a fin producir convicción sobre los hechos materia de la queja¹⁴; específicamente, para determinar si Q1 fue víctima de violaciones a sus derechos humanos, por parte del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, por su condición de persona con discapacidad.*

5.27. *De las constancias glosadas al expediente en cuestión, se advierte:*

I. *Que Q1, es una persona con discapacidad permanente auditiva, según la Constancia de Discapacidad, de fecha 05 de julio de 2018, emitido por la doctora Sonia Margarita Pech Rodríguez, del Instituto de Servicios Descentralizados de Salud Pública del Estado de Campeche, Jurisdicción Sanitaria No. 01; reproducido en el inciso 5.9.3. del Procedimiento de Investigación realizado al efecto.*

II. *Que Q1, trabajó para el H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, con el cargo de Intendente de limpieza en la Estancia Infantil "Peques, estando adscrita a la Coordinación de Cultura, como se acredita con: a). El Acta Número 113, expedido por la Profesora Leticia Aracely Sima Moo, Secretaria del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, en la que se hizo constar que, en sesión ordinaria del Municipio de Hecelchakán, Campeche, celebrada el 13 de julio de 2018, el Cabildo aprobó, por mayoría, el empleo vitalicio de Q1; b). Nombramiento de Trabajo, del 01 de octubre de 2015, signado por el P.a. & C.P. Carlos Humberto Mis Huchin, en ese entonces, Coordinador de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, en la que se registró que la quejosa ocupaba el cargo de intendente en la Dirección de Coordinación de Cultura, a partir de esa fecha; y c). Con la copia de la Asignación de número del Seguro Social, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, descritos en los puntos 5.3., 5.5.2. y 5.4.2. del citado Procedimiento de Investigación.*

III. *Que la relación laboral de Q1 con el H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, se vio interrumpida, reconociéndosele como último día laborado el 30 de septiembre de 2018, como consta en: a). La queja interpuesta por Q1, realizada ante personal de este Organismo Estatal, el día 31 de octubre de 2018; b). Escrito, del 19 de octubre de 2018, en el que la quejosa, solicita al Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, que considere su situación laboral; c). Escrito, de data 25 de octubre de 2018, en el que Q1, solicita al Presidente de esa Comuna, brinde respuesta por escrito, a su solicitud presentada, el día 19 de octubre de 2018; d). Oficio número 059/2018, del 26 de octubre de 2018, en el que la Licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinadora de Recursos Humanos, de ese H. Ayuntamiento, comunicó a Q1, que la solicitud planteada sobre su situación laboral, no era posible darle contestación.*

¹⁴ ARTÍCULO 40.- Las pruebas que se presenten, tanto por los interesados como por las autoridades o servidores públicos a los que se imputen las violaciones, o bien que la Comisión requiera y recabe de oficio, serán valoradas en su conjunto por el Visitador General, de acuerdo con los principios de la lógica y de la experiencia y, en su caso, de la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

favorable, en razón de que la Ley Federal del Trabajo no contempla empleos vitalicios; e). Copia de la demanda laboral, presentada el día 08 de noviembre de 2018, ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Campeche; f) Oficio sin número, del 17 de octubre de 2019, firmado por el Licenciado Ricardo Arturo Ek Shool, Coordinador de Asuntos Jurídicos del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, en la que se señala que no existe contrato con la quejosa y g) Oficio sin número, de data 16 de octubre de 2019, firmado por la Coordinadora de Recursos Humanos, de esa Comuna, en la que también se menciona que no existe contrato con Q1, descritos en los incisos 1.1., 5.9.4., 5.9.5., 5.3., 5.9.1., 5.5. y 5.5.1. del Procedimiento de Investigación aludido.

IV. Que el último pago que recibió, con motivo de la relación laboral que mantenía con la referida Comuna, comprendió hasta el 30 de septiembre de 2018, como se demuestra con: a). as Nóminas de Eventuales, del 01 al 30 de septiembre de 2018, en la que se aprecia que la quejosa tenía un sueldo quincenal de \$1,596.48 (son mil quinientos noventa y seis pesos 48/100 M.N.), y b). Con la nómina de eventuales correspondiente a la parte proporcional de aguinaldo del 2018, en la que se anotó que la hoy inconforme, recibió la cantidad de \$3,582.24 (son tres mil quinientos ochenta y dos pesos 24/100 M.N.), descritas en el punto 5.4.3. del citado Procedimiento de Investigación.

5.28. Ahora bien, es menester examinar, si de los sucesos acreditados, se desprenden hechos que encuadren en hipótesis de violaciones a derechos humanos, por acción u omisión de la autoridad denunciada, bajo los parámetros del marco jurídico en la materia.

5.29. Como se presentó en los incisos 5.22., 5.25., 5.31 y 5.34 del mencionado Procedimiento, las personas con discapacidad tienen derecho al acceso a la información; lo que significa **que es responsabilidad de las autoridades facilitar a los miembros de este colectivo, la comunicación de manera oportuna y accesible, suministrando los formatos, modos y medios, como el lenguaje de señas, que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales.** No obstante, del análisis de las probanzas glosadas, se demuestra que la autoridad municipal sabía que la quejosa, tenía una expectativa de estabilidad y permanencia laboral, con base en el Acta Número 113, expedida por la Secretaria del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, en la que se hizo constar que el Cabildo aprobó en su favor un nombramiento de empleada vitalicia; por lo tanto, la decisión oficial de que la referida ciudadana, a partir del 30 de septiembre de 2018, ya no continuaría prestando sus servicios, representaba un evento novedoso para la agraviada, información que **NO LE FUE COMUNICADA, NI OPORTUNAMENTE, NI DE MANERA ACCESIBLE,** lo que explica porque Q1, ante la falta de pago de la nómina de la primera quincena de octubre de 2018, el mismo día 15, solicitó una explicación ante la Coordinadora de Recursos Humanos del H.

Ayuntamiento de Hecelchakán (inciso 5.4.4. del Procedimiento) esfuerzo notablemente infructuoso, en virtud de que en ningún momento, el ente público se preocupó de la condición de persona con discapacidad auditiva de la peticionaria, a efecto de facilitar la información a través de medios idóneos; viéndose obligada, la referida ciudadana a continuar instando a la autoridad sobre su situación de trabajo, de manera personal, ahora acompañada de un familiar, y por escrito, el 19 de octubre de 2018, recibiendo respuesta de éste último, mediante el oficio 059/2018, de fecha 26 de octubre de 2018 (inciso 5.3. y 5.4.4. de dicho Procedimiento).

5.30. Sobre este aspecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso “Furlan y Familiares VS Argentina”, sentencia del 31 de agosto de 2012, en relación sobre los derechos de los niños y las niñas y las personas con discapacidad¹⁵, señaló:

“...Al respecto, la Corte observó que en las mencionadas Convenciones se tiene en cuenta el modelo social para abordar la discapacidad, lo cual implica que la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva. Los tipos de límites o barreras que comúnmente encuentran las personas con diversidad funcional en la sociedad, son, entre otras, barreras físicas o arquitectónicas, comunicativas, actitudinales o socioeconómicas. En este sentido, la Corte Interamericana reiteró que toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, en razón de los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos. El Tribunal recordó que no basta que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la discapacidad. En este sentido, es obligación de los Estados propender por la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la igualdad de condiciones, oportunidades y participación en todas las esferas de la sociedad, con el fin de garantizar que las limitaciones anteriormente descritas sean desmanteladas.

Por tanto, es necesario que los Estados promuevan prácticas de inclusión social y adopten medidas de diferenciación positiva para remover dichas barreras..”
(Sic)

5.31. De igual forma, el conjunto de disposiciones jurídicas en la materia, mandatan que las condiciones personales de cada ser humano, no deben ser óbice para que sus derechos sean limitados o restringidos; por el contrario, las autoridades están compelidas a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar sustantivamente la igualdad y combatir los actos de violencia y discriminación basados en prejuicios y estereotipos sobre la diferencia.

¹⁵ https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_246_esp.pdf

5.32. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el “Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile”, sentencia del 24 de febrero de 2012, en relación con el derecho a la Igualdad y la No Discriminación¹⁶, señaló:

“que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación.

Además, el Tribunal ha establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias” (Sic).

5.33. En ese orden de ideas, la inconforme, en su escrito de queja, se dolió de las expresiones verbales efectuadas por el Profesor José Dolores Brito Pech, Presidente Municipal del H. Ayuntamiento de Hecelchakàn, Campeche, durante el encuentro sostenido con ella en el mes de octubre, para tratar la cuestión de su situación laboral; al respecto, el Ayuntamiento, en el informe rendido a esta Comisión, (incisos 5.4.1., 5.4.4., 5.5 y 5.5.1. del Procedimiento aludido) si bien, no hace alusión específica a la reunión con el Alcalde, si refiere que la quejosa, los día 15 y 19 de octubre de 2018, interactuó con personal de la comuna; e incluso, en el informe de la Licenciada Nayeli Eunice Almeyda Ayala, Coordinador de Recursos Humanos (inciso 5.4.4. del Procedimiento) aceptan que en esa área le indican: **“que para agilizar su trámite podría que (sic) platicarlo con la autoridad correspondiente para exponer su caso y seguidamente se le dé una respuesta.”**

5.34. Este organismo Público Autónomo advierte como reelevante la testimonial de T1, (inciso 5.8.), persona que refirió lo siguiente:

“(…) nos entrevistamos con el presidente Municipal a quien le expuse la situación de mi sobrina **señalándonos que mi sobrina ya no tenía trabajo por la discapacidad que presentaba**, que ya había cumplido los 3 años laborando y el anterior presidente ya se había ido y el traería a nuevos trabajadores además de que la Ley Federal del Trabajo no contempla la figura de empleos vitalicios y en lo referente al pago de su última quincena no se le pagaría nada por lo que nos retiramos del lugar”. (Sic).

5.35. Esta Comisión no pasa desapercibido, que si bien T1, es familiar de la quejosa, su testimonio fue recabado por un Visitador Adjunto de este Organismo Estatal, de manera espontánea y libre, sin posibilidad de aleccionamiento alguno, cuya presencia en tiempo, modo y lugar se explica ante los requerimiento de acompañamiento y apoyo 

¹⁶ http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf párrafo 79 y 80.

para la comunicación de la interesada, intervención que fue reconocida incluso por la propia autoridad en el informe rendido mediante el oficio número 019/2019 (inciso 5.4.4.), por lo que su testimonio es considerado auténtico¹⁷.

5.36. Esta Comisión de Derechos Humanos subraya que el lenguaje también es un medio de discriminación, con el que se refuerza el hecho de que las personas no son discapacitadas sino que presentan una discapacidad y es el entorno el que las discapacita; por ello es inaceptable toda expresión cuyo contenido represente una vejación, desden o menosprecio, que lleve una carga conceptual de minusvalía, encaminada a restringir el goce de sus derechos. De tal suerte, en el presente caso, se advierte que los señalamientos provenientes de la autoridad municipal, con los que Q1 fue descalificada para continuar con su actividad laboral, por el sólo hecho de vivir con una discapacidad, fue prejuicioso y contraviene el principio de igualdad.

5.37. La Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, en su Colección Cuadernos de la Igualdad 0418, "Lenguaje y Discriminación, ha señalado:

"El lenguaje puede ser discriminatorio (o puede usarse para discriminar) de varias formas. La manera más obvia es con epítetos ofensivos empleados para descalificar, tratar como inferiores o insultar a individuos o grupos particulares como "visionudos", "maracas", "chachas", "indios", "negrines" y un largo etcétera.

El lenguaje de la discriminación se alimenta de la carne y la sangre de personas puestas históricamente en situación de vulnerabilidad. El niño estigmatizado por vivir con una discapacidad, el indígena rechazado por su origen étnico, el individuo con preferencias distintas a la heterosexual, entre otros muchos ejemplos posibles, son cotidianamente víctimas de parodias, motes y apodosos humillantes que afectan de manera severa su calidad de vida e incluso la imagen que tienen de sí mismos, atentando contra su dignidad.

Tal situación, por lo demás, no se resume en sucesos aislados. Más bien por el contrario, nuestra cultura está traspasada por hábitos lingüísticos que son a menudo vejatorios y ofensivos para quienes difieren en algún aspecto de la mayoría. Y ello tiene lugar en todos los ámbitos, desde la escuela hasta los juzgados, desde la casa familiar al sitio de trabajo..." (Sic)

17 TESTIGOS. PARA QUE SU DECLARACIÓN SE CONSIDERE UN AUTÉNTICO TESTIMONIO SE REQUIERE QUE TENGAN UN CONOCIMIENTO ORIGINAL Y DIRECTO DE LOS HECHOS Y NO DERIVADO O PROVENIENTE DE INDUCCIONES O REFERENCIAS DE OTRO.

El testigo debe tener un conocimiento de tipo histórico y original, es decir, obtenido mediante un contacto directo con el hecho o de un fragmento de esa realidad, admisible esto último sólo en la medida de que se trate del contacto personal con los restos o huellas materiales y concretas de ese suceso real, pero de ningún modo a través de narraciones provenientes de terceros, por más que éstas pretendan ser concernientes al hecho que se quiere conocer, pues esto último se traduce en un "conocimiento derivado", que no es racional, y que ni doctrinaria ni legalmente es admisible como parte de un auténtico testimonio; o sea, que mientras la confianza del conocimiento directo u original se basa en la idoneidad de los propios órganos sensoriales para recoger o captar el hecho o suceso histórico y producido en el mundo fáctico, en el llamado "conocimiento derivado", en cambio, resultaría necesario otorgar confianza sobre la idoneidad de las narraciones que respecto del supuesto hecho hace un tercero al tratar de "transmitir" el conocimiento que dice haber tenido de aquél. De lo anterior se concluye que el único conocimiento propio del auténtico testigo (que no es un simple declarante), es el conocimiento original y directo, tal como lo refiere la doctrina mexicana, que es congruente con la seguida por los países que ejercen un Estado de derecho. Esta afirmación no sólo proviene del plano dogmático o doctrinario sino que también es reconocida por nuestra legislación positiva concretamente en la fracción III del artículo 289 del Código Federal de Procedimientos Penales, la cual es clara en exigir no únicamente que la naturaleza del hecho, en sí, permita afirmar su susceptibilidad de haber podido ser captado o conocido por los sentidos, sino que esté acreditado que el declarante (llamado testigo) realmente hubiera conocido el hecho por sí mismo, esto es, de manera original y directa, quedando excluido de tal carácter (testigo) aquel que dice conocer un hecho cuando ese supuesto conocimiento proviene de "inducciones" o "referencias de otro". SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 306/2004. 9 de junio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Nieves Luna Castro. Secretaria: Alma Jeanina Córdoba Díaz. Tesis: II.2º.P.202 P. Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIV, septiembre de 2006, página 1539.

¹⁸ Autor: Islas Azaís, Héctor. Año: 2005, Clasificación: Ediciones Conapred. Edición: México, D.F., México: Conapred, 2005. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=registro_encontrado&tipo=2&id=1793

5.38.- En virtud de lo expuesto y fundado, esta Comisión Estatal colige que la quejosa fue objeto de un trato diferenciado, en menoscabo de sus derechos toda vez que la autoridad denunciada, en la relación oficial con Q1: **A. Al no garantizar una información oportuna y accesible sobre su situación laboral, a sabiendas de sus necesidades especiales de comunicación; y **B.** Al proferir manifestaciones de **descalificación sobre ella**, la marginó y anuló el reconocimientos de sus derechos; por lo que este Organismo Estatal, acredita la violación a derechos humanos, calificada como **Discriminación**, atribuidos al Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, quedando a salvo todos los derechos laborales de la quejosa, respecto a la terminación de su relación de trabajo, dentro del procedimiento laboral radicado ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.**

6. CONCLUSIONES:

En atención a todos los hechos y evidencias descritas anteriormente, producto de las investigaciones llevadas a cabo, en el Procedimiento de Investigación se concluye que:

6.1. Q1, fue objeto de la violación a derechos humanos, calificada como Discriminación, atribuible al Presidente del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche.

6.2. Para los efectos legales correspondientes, esta Comisión Estatal reconoce al Q1¹⁹, la condición de Víctima Directa de Violaciones a Derechos Humanos.

6.3. Por tal motivo, y toda vez que, en la quinta sesión de Consejo, celebrada con fecha 01 de octubre de 2020, fue escuchada la opinión de sus integrantes, en cuanto a los hechos señalados por Q1, en agravio propio, con el objeto de lograr una reparación integral²⁰ se formulan en contra del H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, las siguientes:

7. RECOMENDACIONES:

Al H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche:

7.1. Que como medida de satisfacción, a fin de reintegrarle la dignidad a la víctima y realizar una verificación de los hechos estudiados en el citado expediente, con fundamento en el artículo 55, fracción IV de la Ley que establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche, se solicita:

¹⁹ Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 101 fracción II de La Ley General de Víctimas, así como los numerales 12 y 97 fracción III inciso c) de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche.

²⁰ Artículo I párrafo III y 113 párrafo II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Sentencia de fecha 30 de agosto de 2010, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos controversia Fernández Ortega y otros vs. México como forma de reparación a los daños materiales e inmateriales provocados por el Estado Mexicano en contra de las víctimas, ONU. 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 del 16 de diciembre del 2015, artículo 26 de la Ley General de Víctimas y artículo 44 de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche.

PRIMERA: Que a partir de la aceptación de la presente Recomendación, como forma de revelación pública y completa de la verdad, se haga pública a través de su portal oficial de internet, siendo visible desde su página de inicio, mediante un hipervínculo titulado: **“Recomendación emitida al H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche, por la CODHECAM, por la violación a derechos humanos, consistente en Discriminación, en agravio de Q1”**, y que dirija al texto íntegro de la misma. Dicha publicidad permanecerá en sitio señalado durante el periodo de seguimiento a la recomendación hasta su cumplimiento, como un acto de reconocimiento de responsabilidad, satisfactorio en favor de la víctima, en razón de que se acreditó la transgresión a sus derechos fundamentales.

SEGUNDA: Que ante el reconocimiento de condición de víctima directa²¹ de Violaciones a Derechos Humanos a **Q1**, específicamente por **Discriminación**, que establece la Ley General de Víctimas y la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche, en consecuencia, se le solicita que se proceda a la inscripción de la antes citada al Registro Estatal de Víctimas, remitiendo a esta Comisión Estatal las documentales que lo acrediten.

7.2. Como medidas de no repetición, las cuales tiene como objetivo contribuir, prevenir o evitar la repetición de hechos que ocasionan la violación a derechos humanos, con fundamento en el artículo 56 del citado Ordenamiento, **SE SOLICITA:**

TERCERA: Que se capacite al personal de ese H. Ayuntamiento, sobre el Derecho a la Igualdad y No Discriminación de las personas con discapacidad.

CUARTA: Que se diseñe e imparta, en el plazo de tres meses, a partir de la aceptación de la presente Recomendación, una campaña de toma de conciencia dirigida a todo el personal en materia de igualdad y no discriminación, respecto de las personas con discapacidad.

7.3. Que como medida de compensación, a fin de resarcir las pérdidas económicas, a consecuencia de la violación a Derechos Humanos, comprobada²² en base a lo establecido en los artículos 1, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, párrafo segundo y 101 bis de la Constitución Política del Estado de Campeche, 64, fracción V y VII de la Ley General de Víctimas, 47 fracción I y VII de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche.

²¹ Artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 101 fracción II la Ley General de Víctimas y artículo 97 fracción III inciso b) de la Ley que Establece el Sistema de Justicia para las Víctimas del Estado de Campeche.

²² Caso Espinoza González VS Perú, Sentencia del 20 de noviembre de 2014. (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrafos 300 y 3001. En dicho caso, la CIDH enunció que: “(...) toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente y que la disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado”, además precisó que “(...) las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos.”

43 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche y 82 de la Ley Reglamentaria del Capítulo XVII de la Constitución Política del Estado de Campeche.

QUINTA: Que gire sus instrucciones, a quien corresponda, a fin de que se le pague la cantidad de \$1,596.48 (Son mil quinientos noventa y seis pesos 48/100 M.N.) a **Q1**, con motivo de las actividades laborales realizados en la Estancia Infantil "Peques", de Hecelchakán, Campeche, correspondiente a la primera quincena del mes de octubre de 2018; lo anterior por haberse acreditado que la quejosa, ante la falta de información de la terminación de la relación laboral con esa Comuna, continuo laborando durante ese período.

7.4. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 45, segundo párrafo de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche en vigor, se solicita al **H. Ayuntamiento de Hecelchakán, Campeche**, que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación sea informada a esta Comisión dentro del término de **5 días hábiles**, contados al día siguiente de su notificación, y que en su caso, las pruebas correspondientes a su cumplimiento sean enviadas dentro de los **25 días** adicionales. **Haciendo de su conocimiento que este documento es integral en todas sus partes, cuya aceptación implica el cumplimiento de cada uno de sus puntos resolutivos.**

7.5. Que esta Recomendación acorde a lo que establecen los artículos 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 45 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, tiene el carácter de pública y no pretende en modo alguno, desacreditar a las instituciones, ni constituye una afrenta a las mismas o a sus Titulares, sino que, por el contrario, deben ser concebidas como un instrumento indispensable en las sociedades democráticas y los estados de derecho para lograr su fortalecimiento, a través de la legitimidad que con su cumplimiento adquieren autoridades y funcionarios ante la sociedad. Dicha legitimidad se fortalecerá de manera progresiva cada vez que se logra que aquellas y éstas sometan su actuación a la norma jurídica, y a los criterios de justicia que conlleva al respeto a los derechos humanos.

7.6. Que en caso que la Recomendación no sea aceptada o cumplida, conforme a lo estipulado en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 54, fracción XIX Ter de la Constitución Política del Estado de Campeche; 6, fracción III y 45 Bis, fracciones I y II de la Ley que rige a este Organismo; 7, fracción I y 63 de la Ley General de Responsabilidades Administrativa, se le recuerda que: **a).** Deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa de aceptar o cumplirla en su totalidad, en el periódico Oficial del Estado y en su sitio web y **b).** Además, este Organismo Estatal puede solicitar al Congreso del Estado, o en sus

recesos a la *Diputación Permanente*, lo llame a comparecer para que justifique su negativa.

7.7. Que con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4 de la Ley de esta Comisión; 4, 13, 19, 20, 21 y 25 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Campeche. Dicha información se pondrá en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto, en el que se describirá el significado de las claves (**Anexo 1**), solicitándole a la autoridad que tome a su vez las medidas de protección correspondientes, para evitar poner en riesgo la integridad de las personas que aportaron información a este Organismo.

7.8. Que por último, con fundamento en el artículo 97 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, mediante atento oficio, remítase copias certificadas de esta resolución al Secretario Técnico de esta Comisión Estatal, para que le dé seguimiento a la misma, y en su oportunidad se sirva informar sobre el cumplimiento o no que se le haya dado a los puntos recomendatorios por parte de la autoridad demandada, para que se ordene el archivo de este expediente de queja. Así lo resolvió y firma, el C. licenciado Juan Antonio Renedo Dorantes, Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche, por ante la maestra Ligia Nicthe-Ha Rodríguez Mejía, Primera Visitadora General...” (Sic) DOS FIRMAS ILEGIBLES.

Lo que notifico respetuosamente a usted para los efectos legales correspondientes.

Atentamente


Lic. Juan Antonio Renedo Dorantes.
Presidente de la Comisión de Derechos Humanos
del Estado de Campeche.

C.c.p. Expediente 1648/Q-259/2018.
JARO/LRM/garm

