

**RESOLUCIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA INSTAURADO EN
CONTRA DE LA C. ADSCRITA A LA SECRETARÍA DE
SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES, DENTRO MARCADO CON EL NÚMERO DE
EXPEDIENTE 18/2025.**

**En la Ciudad de Guadalupe, Zacatecas, a los cuatro días de mes de agosto del año dos mil
veinticinco.**

VISTO.- El contenido de la investigación realizada dentro del Procedimiento Administrativo de
investigación instaurado a la trabajadora al no existir diligencia
de prueba pendiente por desahogar dentro de dicho procedimiento y encontrándome en tiempo
y forma para resolver el presente asunto, de conformidad con lo establecido por el artículo 142
fracción I de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; artículo 84 de la Ley Orgánica del
Municipio del Estado de Zacatecas, se emite la presente resolución, atendiendo a los siguientes:

ANTECEDENTES:

PRIMERO. – La trabajadora C. con número de emplead
, la cual comenzó a laborar para el Ayuntamiento de Guadalupe,
Zacatecas, teniendo como última área de
dependiente a la Secretaría de Servicios
Públicos, con un horario laboral comprendido de las 08:00 a las 15:30 horas de lunes a viernes,
descansando los sábados y domingos de cada semana; ello, con base a que al estar adscrita al

SEGUNDO. – Mediante oficio marcado con el número SSPM/ADM/114-7, de fecha 13 de junio
de 2025, turnado a la Coordinación Jurídica el día 17 de junio de 2025; signado por el ING. JOSÉ
ANTONIO FLORES BERUMEN, Secretario de Servicios Públicos Municipales; con la finalidad
que se inicie un procedimiento de investigación por la posible comisión de faltas administrativas,
a raíz del acta administrativa levantada el día 13 de junio del año 2025, levantada por actos en
contra de la C. incurriendo presuntamente así, en el supuesto que
establecen los artículos 29 fracción II, II y XI; 71 fracción II, 72 fracción VIII, de la Ley del Servicio
Civil del Estado de Zacatecas.

TERCERO. – En fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, se levantó el Acta Administrativa
a la trabajadora mediante la cual se señala que la trabajadora
presuntamente incurrió en la causal prevista en los artículos 29 fracción II, II y XI; 71 fracción II,
72 fracción VIII, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

CUARTO. – Derivado de lo anterior, en fecha diecisiete de junio del año dos mil veinticinco se
dictó **ACUERDO DE INICIO DE INVESTIGACIÓN**, por la Síndica Municipal, con la finalidad de
que se inicie la investigación por la posible comisión de faltas administrativas, derivado del acta
administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, levantada por actos en contra
de la radicándose la misma bajo el procedimiento número
18/2025, a fin de que una vez desahogado el procedimiento correspondiente y en su caso en su
momento procesal oportuno; se emita la determinación que resuelva el proceso de investigación



administrativa, de conformidad con los artículos 31 y 32 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

QUINTO. - Que en fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco, se notificó Procedimiento Administrativo marcado con el número de expediente **018/2025**, el cual fue instaurado en contra de la **C.** por lo cual se señaló día y hora para el desahogo de investigación administrativa, para las 11:00 ONCE HORAS DEL DÍA MARTES QUINCE (15) DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO (2025), a desahogarse en las oficinas que ocupa la Coordinación Jurídica, adscrita a la Sindicatura Municipal, ubicada en Av. Colegio Militar # 135 Ote., Zona Centro, Guadalupe, Zacatecas; a fin de desahogar el procedimiento de investigación administrativa, a fin de que se determine la responsabilidad o no del trabajadora investigada, por

los artículos 154 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas; los artículos 29 fracción II, II y XI; 71 fracción II, 72 fracción VIII, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.

SEXTO. - Que en fecha quince de julio del año dos mil veinticinco, tuvo verificativo la audiencia de desahogo del Acta Administrativa instaurada en contra de la **C**

CONSIDERANDOS:

2

I.- Mediante oficio número 362/2025, expediente: SIND-COORD.JUR/2025, de fecha 30 de junio de 2025, se giró oficio a la trabajadora **C.** por parte de la Síndica Municipal, Licenciada Analí Infante Morales, a efecto de que compareciera y manifestará lo que a sus interés convenga y ofrezca pruebas en su favor, sobre los hechos que se investigan con motivo del desarrollo de su desempeño laboral, citándole las once horas del día martes quince de julio del año dos mil veinticinco, en la instalaciones que ocupa la Coordinación Jurídica, adscrita a la Sindicatura del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, sito en Av. H. Colegio Militar número 135 Oriente, Centro, Guadalupe, Zacatecas, a un costado de la institución financiera denominada Banco Nacional de México, S.A., (BANAMEX); apercibiéndole de que en el caso de no comparecer el día y hora señalados para el desahogo de su Procedimiento Administrativo de Investigación, se procedería con el mismo aún en su ausencia, y perdería el derecho de ofrecer pruebas y a realizar manifestaciones a su favor correspondientes a su defensa, citatorio el cual acusa recibo por parte de la trabajadora en fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco.

II.- El Acta de investigación Administrativa fue realizada de conformidad con el artículo 32 párrafo segundo de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, siendo las once horas del quince de julio del año dos mil veinticinco, se dio inicio, la cual estuvo a cargo de su desahogo por el Licenciado Francisco Ortiz Hernández, Apoderado Legal del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, quien previamente había acreditado el carácter de Apoderado Legal del Municipio de Guadalupe, Zacatecas; quien le otorgó a la trabajadora su derecho de audiencia y defensa, con la asistencia de dos testigos, siendo los CC. Licenciados José Eduardo Chávez Guevara y Yesica Alejandra Aguilera López; además a la diligencia asistieron la ING. MA. DEL SOCORRO LÓPEZ GARCÍA, Encargada de la Coordinación Administrativa de la Secretaria de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas; así como los testigos de cargo los CC. ANA CRISTINA RIVAS GONZÁLEZ y JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ GARCÍA; y por último el ING. JORGE ORTIZ NÚÑEZ, Delegado Sindical del SUTSEMOP, Delegación Guadalupe, Zacatecas.



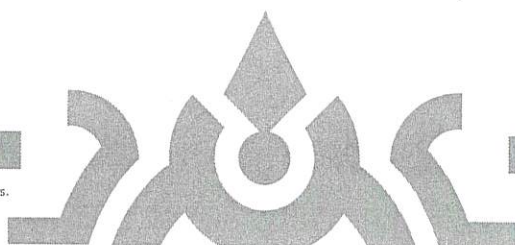


III.- Acto seguido, se le concedió el uso de la voz a la ING. MA. DEL SOCORRO LÓPEZ GARCÍA, Encargada de la Coordinación Administrativa de la Secretaría de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, quien en lo medular señaló: ***“... que ratifico el contenido y firma autógrafa en toda y cada una de sus partes que se encuentra plasmada dentro del acta administrativa de fecha trece de junio de dos mil veinticinco, siendo todo lo que tengo que deseo manifestar”.***

Posteriormente, se le concedió el uso de la voz a la C. trabajadora adscrita al Departamento de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas; quien en lo medular señaló: ***“... que ratifico la firma autógrafa que se encuentra plasmada dentro del acta administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, quiero manifestar que el Lic. Luis, siempre se ha conducido de una manera respetuosa con cada uno de los compañeros que formamos parte del rastro, me consta también que a través del Grupo de WhatsApp que tenemos dentro del rastro la compañera ha hecho comentarios muy personales y fuera de lugar en relación al Lic. Luis y a su servidora, estos comentarios los hice del conocimiento a través de un oficio en el que se le daba a saber la conducta muy personal de la compañera, en la que ella estaba investigando mi vida privada, siendo todo lo que deseo manifestar”.***

Acto seguido, se le dio el uso de la voz al C. trabajador adscrito al Departamento de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, quien en lo conducente señaló: ***“...que ratifico la firma autógrafa que se encuentran plasmada dentro del acta administrativa de fecha trece de junio de dos mil veinticinco, una más quiero manifestar un casa (sic), de que ella hacia sus necesidades***

Finalmente, dentro del desahogo de la investigación administrativa del referido Procedimiento, una vez que le fueron dados a conocer de nueva cuenta los hechos por lo que se le está iniciando el proceso de investigación administrativa; la trabajadora investigada al momento de otorgarle el uso de la voz para que realizara manifestaciones en su favor y haga el ofrecimiento de pruebas de descargo, la C. declaró lo siguiente: ***“... que es el caso que asisto con fundamentación en los artículos 14 y 16 constitucionales, así como el artículo 28 segundo párrafo de la ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, que establece entre otras cosas que respete las garantías de audiencia y de defensa, etc., así mismo, el artículo 30 actualizando como causa la fracción I donde dice específicamente provocación a la legítima defensa, la fracción III, donde se refiere a daños, a la fracción VII y la fracción XII (sic), en esta fracción XII lo pruebo con documentos que en este momento exhibo la prueba documental privada las entidades espirituales (dos hojas impresas, información bajadas de internet), las exhibo para la prueba de que existen oficialmente, artículo 34 fracción I, dado que yo también hice quejas al jefe del departamento de rastro en turno, a las cuales no hizo caso y por ende me siento discriminada y es violencia a mi persona, fracción II, fracción II, aplica porque existen peligros en el lugar, lo pruebo con fotos que en este momento exhibo, cuatro hojas con fotografías impresas a color, fracción III, también precede a mi favor porque en todo momento he cumplido con el rol de aseo, no haciendo yo de forma personal, sino a través de una persona que contrate para ello, autorizada por el jefe en turno, no precede la difamación o lo que resulte de que yo no cumpla con el rol de aseo, dado que le pedí autorización***





Acto seguido, a estas alturas de la diligencia, se hace constar que, no obstante, que el Delegado Sindical estuvo presente al inicio del desahogo del Acta Administrativa de Investigación, no se encuentra para el efecto de que manifieste lo que a derecho corresponda en relación al procedimiento que se instaura a la C.

Por lo que, siendo las 14:58 horas del día quince de julio del año dos mil veinticinco, y no habiendo más hechos que hacer constar y ante los testigos de asistencia los CC. JOSÉ EDUARDO CHÁVEZ GUEVARA Y LA LIC. YESICA ALEJANDRA AGUILERA LÓPEZ, se dio por terminada la diligencia.

IV.- A fin de determinar la conducta desplegada por la trabajadora, por la posible comisión de actos de violencia, acoso laboral, amagos, injurias y malos tratos contra el personal operativo y administrativo del Rastro de Zoquite. Asimismo, por actos de acoso y hostigamiento sexual en contra de su superior jerárquico ; es necesario determinar si la conducta de la trabajadora se perfecciona con la hipótesis contenida dentro de los artículos 29 fracción I, II, y XII; 71 fracción II, 72 fracción VII de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, que a su letra dicen:

11

“Artículo 29. La o el titular de la entidad pública podrá rescindir la relación de trabajo a la o el trabajador, in incurrir en responsabilidad.

Para ellos, deberá substanciarse un procedimiento al que asistan la o el propio trabajador, la parte denunciante en caso de haberla y la parte sindical correspondiente para garantizar que exista igualdad de condiciones procesales. Lo anterior, siempre y cuando se produzca cualesquiera de las causales siguientes:

I. Que incurra la o el trabajador en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, discriminación, acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefas o jefes o compañeras y compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo;

Fracción reformada POG 19-12-2009

II. Que cometa la o el trabajador contra algunos de sus compañeras o compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo;

Fracción reformada POG 19-12-2009





(...)

XI. Que incurra la o el trabajador en actos de acoso u hostigamiento sexual contra otra u otro trabajador o cualquier persona en el lugar de trabajo, y..."

Fracción adicionada POG 19-12-2009

Fracción reformada POG 11-03-2023

“Artículo 71

Además de las obligaciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:

Párrafo reformado POG 19-12-2009

(...)

II. Observar buenas costumbres en los lugares de trabajo y guardar la debida consideración y respeto a sus jefas o jefes, compañeros y público, absteniéndose de darles malos tratos, tanto de palabra como de obra..."

12

Fracción reformada POG 19-12-2009

“Artículo 72

Además de otras prohibiciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:

Párrafo reformado POG 19-12-2009

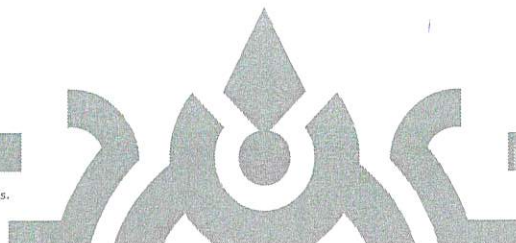
(...)

VII. Suspender las labores sin autorización de la titular o el titular de la entidad pública, y..."

Fracción reformada POG 19-12-2009

Fracción reformada POG 11-03-2023

V.- Sobre lo antes narrado, en el presente procedimiento administrativo de investigación, obran las pruebas siguientes:



1. PRUEBA DOCUMENTAL. - Que se hace consistir en el oficio número SSPM/ADM/114-7, de fecha 13 de junio de 2025, suscrito por el ING. JOSÉ ANTONIO FLORES BERUMEN, mediante el cual hace del conocimiento de la LIC. ANALI INFANTE MORALES, SÍNDICA MUNICIPAL, que se levantó una Acta Administrativa en contra de la C. trabajadora adscrita al Departamento del Rastro Municipal, perteneciente a la Secretaría de Servicios

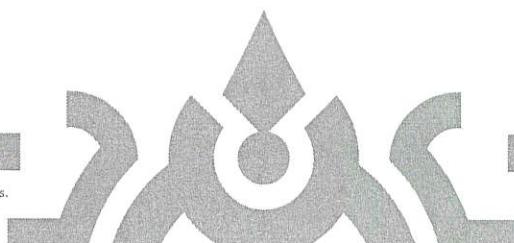
2. PRUEBA DOCUMENTAL. - Que se hace consistir en Acta Administrativa de hechos, de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, levantada en contra de la C. trabajadora adscrita al Departamento del Rastro Municipal, perteneciente a la Secretaría de Servicios Públicos Municipales, por actos de actos de violencia, acoso laboral, amagos, injurias y malos tratos en contra del personal operativo y administrativo del Rastro Asimismo, incurre en actos de acoso y hostigamiento sexual contra su Superior Inmediato

3. PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en escrito de fecha quince de febrero del año dos mil veinticuatro, signado por los C. trabajadora
C. trabajadora por medio del cual los firmantes hacen del conocimiento la situación que impera en el Rastro Regional C. trabajadora desde el mes de septiembre de 2023; cuando la C. C. trabajadora fue reinstalada en esa oficina, y a decir de ella con funciones muy específicas y estrictamente administrativas. Documental que obra en dos hojas tamaño cartas útiles solo por el anverso.

4. PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir Que se hace consistir en el oficio sin número de fecha veintinueve de mayo del año dos mil veinticinco, signado por el C. trabajadora

SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES, mediante el cual hace de su conocimiento que la compañera C. trabajadora ejerce un acoso argumentando atracción a mi persona, señalando que en ningún momento fue correspondida ni se le dio algún tipo de entrada, haciendo hincapié, en que la relación ha sido meramente laboral a pesar de que no cedió dichas insinuaciones; y que ahora dice que la C. C. trabajadora emitió unos mensajes a la Coordinadora Administrativa, l: C. trabajadora en donde dice ahora que ella sufre acoso de forma sexual. Documental que se integra con una hoja tamaño carta útil solo por el anverso.

5. PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en Acta de Comparecencia que levanta el C. trabajadora de fecha cinco de junio del año dos mil veinticinco, ante la C. trabajadora en ausencia del JUEZ COMUNITARIO del C. trabajadora





Municipio de Guadalupe, Zacatecas; donde señala que sufre hostigamiento por parte de una empleada del Rastro de nombre _____ misma que dentro de sus dichos dice que el declarante la acosa sexualmente, señalando que es totalmente infundado ya que yo no tengo contacto con ella directamente, también dice que ella siente atracción hacia él, que él nunca dio pauta a eso y además es una relación de carácter laboral. Documental que se integra con dos hojas tamaño carta útil solo por el anverso.

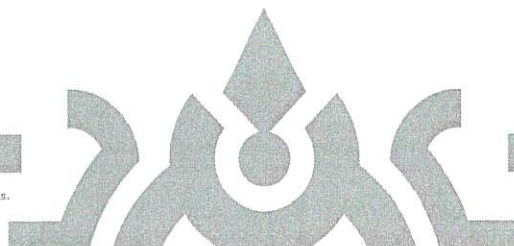
6. PRUEBA DOCUMENTAL. - Que se hace consistir en oficio número 361/2025, expediente: SIND-COOR.JUR/2025, de fecha 30 de junio de 2025, signado por la LIC. ANALI INFANTE MORALES, SINDICA MUNICIPAL, dirigido a la ING. MA. DEL SOCORRO LÓPEZ GARCÍA, ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARÍA DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES, mediante el cual se le hace citación para la investigación que se instaura en contra de la trabajadora _____ para las once horas del día quince de julio del año dos mil veinticinco, por INCURRIR PRESUNTAMENTE EN VIOLENCIA, ACOSO LABORAL, AMAGOS, INJURIAS, MALOS TRATOS ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, respecto a los hechos plasmados en el acta administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, la cual acusa de recibido de fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco. Documental que obra en una hoja tamaño carta útil por el anverso.

7.- PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en oficio número 362/2025, expediente: SIND-COOR.JUR/2025, de fecha 30 de junio de 2025, signado por la LIC. ANALI INFANTE MORALES, SINDICA MUNICIPAL, dirigido a la C. _____ adscrita a LA SECRETARÍA DE SERVICIOS PÚBLICOS MUNICIPALES, mediante el cual se le hace citación para la investigación que se instaura en su contra, para las once horas del día quince de julio del año dos mil veinticinco, por INCURRIR PRESUNTAMENTE EN VIOLENCIA, ACOSO LABORAL, AMAGOS, INJURIAS, MALOS TRATOS ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, respecto a los hechos plasmados en el acta administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, la cual acusa de recibido de fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco, trabajadora que el

14

8.- PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en Acta Circunstanciada de Notificación de fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco, levantada por el Licenciado Jesús Eduardo Chávez Guevara, donde asienta en razonamiento de la notificación hecha ante la presencia de dos testigos a la trabajadora _____ mediante el cual se le hace citación para la investigación que se instaura en su contra, para las once horas del día quince de julio del año dos mil veinticinco, por INCURRIR PRESUNTAMENTE EN VIOLENCIA, ACOSO LABORAL, AMAGOS, INJURIAS, MALOS TRATOS ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, respecto a los hechos plasmados en el acta administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, la cual acusa de recibido de fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco. Documental útil en una hoja tamaño oficio.

9.- PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en oficio número 364/2025, expediente: SIND-COOR.JUR/2025, de fecha 30 de junio de 2025, signado por la LIC. ANALI INFANTE





MORALES, SINDICA MUNICIPAL, dirigido al C. JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ GARCÍA, mediante el cual se le hace citación para la investigación que se instaura en contra de la trabajadora para las once horas del día quince de julio del año dos mil veinticinco, por INCURRIR PRESUNTAMENTE EN VIOLENCIA, ACOSO LABORAL, AMAGOS, INJURIAS, MALOS TRATOS ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, respecto a los hechos plasmados en el acta administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, la cual acusa de recibido de fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco. Documental que obra en una hoja tamaño carta útil por el anverso.

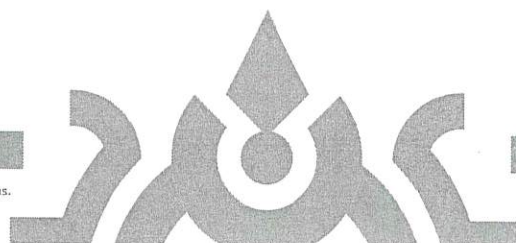
10.- PRUEBA DOCUMENTAL. - Que se hace consistir en oficio número 363/2025, expediente: SIND-COOR.JUR/2025, de fecha 30 de junio de 2025, signado por la LIC. ANALI INFANTE MORALES, SINDICA MUNICIPAL, dirigido al C. ANA CRISTINA RIVAS GONZÁLEZ, mediante el cual se le hace citación para la investigación que se instaura en contra de la trabajadora para las once horas del día quince de julio del año dos mil veinticinco, por INCURRIR PRESUNTAMENTE EN VIOLENCIA, ACOSO LABORAL, AMAGOS, INJURIAS, MALOS TRATOS ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, respecto a los hechos plasmados en el acta administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, la cual acusa de recibido de fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco. Documental que obra en una hoja tamaño carta útil por el anverso.

11.- PRUEBA DOCUMENTAL. - Que se hace consistir en oficio número 365/2025, expediente: SIND-COOR.JUR/2025, de fecha 30 de junio de 2025, signado por la LIC. ANALI INFANTE MORALES, SINDICA MUNICIPAL, dirigido al ING. JORGE ORTIZ GUTIÉRREZ, delegado sindical del SUTSEMOP, DELEGACIÓN GUADALUPE, ZACATECAS; mediante el cual se le hace citación para la investigación que se instaura en contra de la trabajadora para las once horas del día quince de julio del año dos mil veinticinco, por INCURRIR PRESUNTAMENTE EN VIOLENCIA, ACOSO LABORAL, AMAGOS, INJURIAS, MALOS TRATOS ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, respecto a los hechos plasmados en el acta administrativa de fecha trece de junio del año dos mil veinticinco, la cual acusa de recibido de fecha ocho de julio del año dos mil veinticinco. Documental que obra en una hoja tamaño carta útil por el anverso.

15

12.- PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en el escrito signado por la C. dirigido a la Coordinación Jurídica del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, mediante el cual señala que se permite hacer una ampliación de declaración en audiencia del día quince de julio del año dos mil veinticinco; mediante el cual dice que es improcedente la denuncia presentada en su contra, con base al artículo 29 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, escrito que obra de 10 hojas tamaño carta útiles por el anverso, conteniendo más cuatro anexos, respecto de fotografías de una pistola, registro de libro de asistencia y una fotografía de las instalaciones de Rastro Municipal. Mismo que calza acuse de recibido en fecha 21 de julio del año 2025, con la leyenda de la Sindicatura Municipal, Coordinación Jurídica.

13.- PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en una impresión de una búsqueda de internet, respecto entidades espirituales. Documental que obra en dos hojas tamaño cartas útiles solo por el anverso.



14.- PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en 28 fotografías impresas a color respecto de las condiciones del Rastro Municipal Documental que obra en 7 hojas tamaño carta, útiles por el anverso.

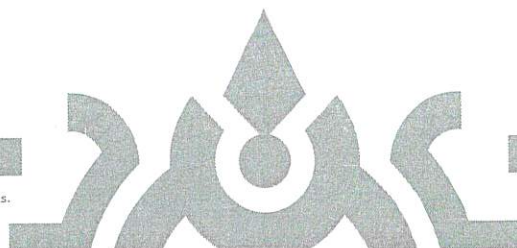
15.- PRUEBA DOCUMENTAL. - Que se hace consistir en un escrito suscrito por la C. mediante el cual hace mención que la LICENCIADA le da trabajo o le está trabajando en las condiciones establecidas, y a partir del mes de octubre del año dos mil veintitrés, sin ninguna prestación de ley, aceptando en dichas condiciones, siendo su función realizar el aseo una vez al mes en la oficina del Rastro de Documental que obra en una hoja tamaño carta útil solo por el anverso.

16. PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en la comparecencia de hechos, levantada mediante oficio número 1346, expediente: 947/IV/2023, que rinde la C. ante el Juez Comunitario del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, Licenciado Hisbraham Brayaham Soto Gutiérrez, en la cual declaró que bajo protesta de decir verdad, que ve con la finalidad de obtener protección o conservación en caso de cambio de espacio administrativo por seguridad ya que me desempeño como Auxiliar Administrativo en la Oficina de Rastro de adscrito a la Dirección de Servicios Públicos del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas. Derivado de una agresión verbal que sufrió por parte de la C. dentro de la oficina en la que se encuentra estando en ejercicio de sus funciones administrativas, no habiendo motivo aún así le violentó verbalmente. Documental útil en tres hojas tamaño cartas útiles solo por el anverso.

17.- PRUEBA DOCUMENTAL. – Que se hace consistir en el Acta Circunstanciada de Hechos, levantada en fecha cinco de julio del año dos mil veinticuatro, por la Titular de la Autoridad investigadora del Órgano Interno de Control, mediante la cual denunció y/o querrela, por agresiones verbales y/o violencia verbal tanto de su jefe inmediato de nombre

Siendo las pruebas descritas con anterioridad, que son admitidas y por su especial naturaleza desahogadas. De conformidad con los artículos 210, 211, 212, 213, 214 210 y 211 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; a las cuales se les otorga pleno valor probatorio dentro del presente procedimiento, tomando en cuenta que las mismas no fueron tachas de falsedad o de cualquier otra causa que afecte la validez de las mismas, ni contra restados los alcances con diversas pruebas confrontadas unas con otras.

VI.- Con base a lo anterior, en este acto se realiza el análisis de la conducta atribuida a la servidora pública del auto que dio inicio al procedimiento de responsabilidad administrativa, así como de los hechos denunciados de los cuales deriva, se advierte que la conducta que se atribuye a la servidora pública, es la prevista en el artículo 29 fracción I, II y XI; 71 fracción II, 72 fracción VIII de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; el artículo 16, del Código de Ética, Conducta y Valores de los Servidores Públicos del Municipio de Guadalupe, Zacatecas; consistente en la obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste empleo, particularmente, por la forma en





que se condujo hacia el M. en C. lo cual deriva de diversos hechos que constituyen faltas de respeto, decoro y rectitud al cometer conductas de hostigamiento sexual y con insinuaciones amorosas, que resultan indeseadas por el M. en C. ofensivos e invasivos a su intimidad, con los cuales, se lesionó su dignidad, derechos a un ambiente laboral digno y libre de violencia, salud en el trabajo, a la integridad física y psicológica, así como en cierto grado, a la seguridad personal, los cuales señala como acoso sexual.

Derivado que la persona a la que se le instauro procedimiento, es de dominio público que es servidora pública, mismo que ella confirmó al momento de rendir su declaración el día quince de julio del año dos mil veinticinco, al aceptar que es una trabajadora adscrita al Departamento de Servicios Públicos Municipales del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, con el carácter de auxiliar administrativo; con lo anterior, al estar acreditado que se trata de una servidora pública adscrito a este Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, se encuentra obligada a cumplir con la normatividad que es propia de todo servidor público que forma parte del ente municipal.

En ese orden de ideas, para definir si la conducta mencionada configura la causa de responsabilidad que se le imputa a la servidora pública denuncia es necesario atender al contenido del marco normativo relevante al caso en concreto, que se desprende de los artículos siguientes:

Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas:

17

“Artículo 29.- La o el titular de la entidad pública podrá rescindir la relación de trabajo a la o el trabajador, in incurrir en responsabilidad.

Para ellos, deberá substanciarse un procedimiento al que asistan la o el propio trabajador, la parte denunciante en caso de haberla y la parte sindical correspondiente para garantizar que exista igualdad de condiciones procesales. Lo anterior, siempre y cuando se produzca cualesquiera de las causales siguientes:

I. Que incurra la o el trabajador en faltas de probidad u honradez; o en actos de violencia, discriminación, acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefas o jefes o compañeras y compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación de trabajo;

Fracción reformada POG 19-12-2009

II. Que cometa la o el trabajador contra algunos de sus compañeras o compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que desempeña el trabajo;

Fracción reformada POG 19-12-2009



(...)

XI. Que incurra la o el trabajador en actos de acoso u hostigamiento sexual contra otra u otro trabajador o cualquier persona en el lugar de trabajo, y...”

Fracción adicionada POG 19-12-2009

Fracción reformada POG 11-03-2023

“Artículo 71

Además de las obligaciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:

Párrafo reformado POG 19-12-2009

(...)

II. Observar buenas costumbres en los lugares de trabajo y guardar la debida consideración y respeto a sus jefas o jefes, compañeros y público, absteniéndose de darles malos tratos, tanto de palabra como de obra...”

Fracción reformada POG 19-12-2009

18

“Artículo 72

Además de otras prohibiciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:

Párrafo reformado POG 19-12-2009

(...)

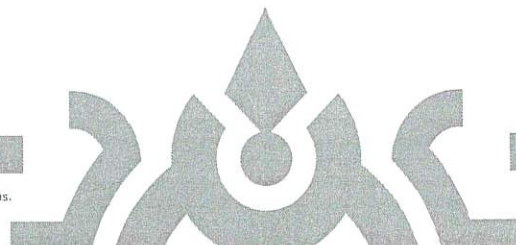
VII. Suspender las labores sin autorización de la titular o el titular de la entidad pública, y...”.

Fracción reformada POG 19-12-2009

Fracción reformada POG 11-03-2023

Código de Ética, Conducta y Valores de los Servidores Públicos del Municipio de Guadalupe, Zacatecas.

“Artículo 16.- Los servidores públicos observarán un comportamiento digno y evitarán realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas”.



De manera que, de los artículos señalados, implica que incurre en responsabilidad administrativa el servidor público que no cumple en los términos señalados en dicha obligación, esto es, observar buena conducta al comportarse con respeto y rectitud hacia las personas con las que tenga relación con motivo de su trabajo.

En el caso concreto, habrá que dilucidar el contenido o lo que se entiende por respeto y rectitud, para estar en aptitud de valorar el comportamiento imputado a la servidora pública y, que conforme a la normativa vigente al momento de desarrollarse la conducta imputada si se está en un acoso de índole sexual. Siendo que la palabra respeto señalada en la norma es un concepto jurídico que, no se encuentra debidamente determinado o definido en ella y ese aspecto puede dar lugar a que se entienda de diversas formas, lo cual no estaría desligados de cargas axiológicas que haría más complicada su determinación y alcance.

No obstante, para poder estar en condiciones de establecer, más allá de los valores que rijan a cada persona, qué es lo que se puede entender por tratar con respeto a los demás, especialmente dentro del ámbito de los empleos, cargo o comisiones que desarrollen las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, en relación con otras personas en las actividades que se les encomienden con motivo de ellas. Luego entonces. En virtud de que todo servidor público debe transmitir los mismos valores que rigen o subyacen en la institución pública para que laboran y que, en última instancia, representan un apoyo para quienes desempeñan la función judicial propiamente dicha, así como un servicio a la sociedad a la que están obligados a servir, de ahí su carácter de servidores públicos. De manera del vocablo respeto, se indica como una de las virtudes que debe observar el servidor público, y se debe considerar que su actuar con base a él, implica de abstenerse de lesionar los derechos y la dignidad de las personas, lo que a su vez se relaciona con la rectitud y, además con el decoro.

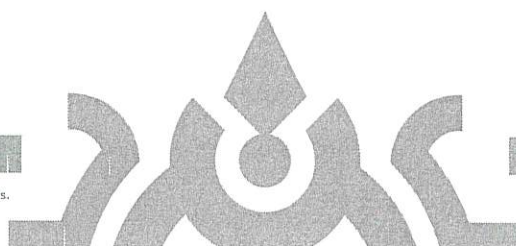
19

Siendo, que se refiere a la connotación de la palabra rectitud, hace alusión a un comportamiento propio o correcto, de ahí que el Diccionario de la Lengua Española, defina al vocablo rectitud, como la recta razón o conocimiento práctico de lo que debemos hacer o decir.¹ Se considera como un criterio o medida racional de las cosas, esto es, el principio a través del cual se puede juzgar de acuerdo con la recta razón.

Por lo tanto, actuar con rectitud exige que el servidor público no sólo se conduzca racionalmente, sino que actúe de manera recta, justa e intachable, evitando en consecuencia, toda conducta impropia o considerada social y jurídicamente como incorrecta, siendo que el acoso que visualiza dentro del presente procedimiento, se acredita que plenamente que es conformado de manera vertical, es decir, de subordinado a jefe inmediato.

En ese orden de ideas, la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, en su numeral 71 fracción II, permite ubicar el concepto de respeto para los efectos del caso a estudio por tratarse de un servidor público del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, al señalar lo siguiente:

¹ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, adición Bicentenario, actualización 2017, vocablo "rectitud".





“Artículo 71 Además de las obligaciones consignadas en esta ley, las y los trabajadores tendrán las siguientes:

Párrafo reformado POG 19-12-2009

(...)

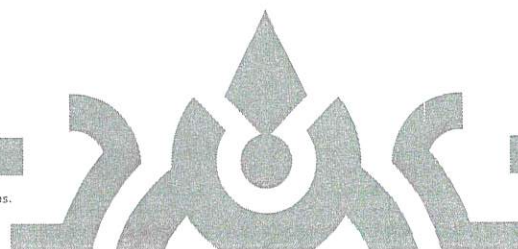
II. Observar buenas costumbres en los lugares de trabajo y guardar la debida consideración y respeto a sus jefes y jefas, compañeros y público, absteniéndose de darles malos tratos, tanto de palabra como de obra...”.

Por lo tanto, respetar a alguien significa abstenerse de lesionar sus derechos y su dignidad como persona, para lo cual se exige un comportamiento apropiado. Dicho en otras palabras, para considerar que el comportamiento de un servidor público es respetuoso debe abstenerse de atentar contra la dignidad de cualquier persona con un comportamiento impropio, lo que podría implicar el uso de expresiones discriminatorias, agresivas o difamatorias, e incluso constituir un hostigamiento o acoso, porque ante la falta de respeto, se genera un ambiente laboral que se aparta del trato digno y con ello, de la cordialidad, cortesía, amabilidad e incluso del decoro y la rectitud. Ahora bien, es imperioso señalar que el acoso sexual, consiste en una o varias conductas de naturaleza sexual como los contactos físicos indeseados, las insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, las exigencias sexuales verbales o de hecho, entre ellos, que razonablemente resulten ofensivas o humillantes para quien las padece o soporta, ya que se realizan sin el consentimiento de la persona que los recibe y que, por ese hecho, vulneran su dignidad, integridad física o psíquica, libertad o seguridad. Como es el caso, de la conducta de acoso sexual implica la infracción a los deberes previstos en la fracción VIII del artículo 71, con relación al artículo 29 fracción XI, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; así como del artículo 53, fracción XVIII, del Código de Ética, Conducta y Valores de los Servidores Públicos del Municipio de Guadalupe, Zacatecas.

20

De manera, los aspectos descritos constituyen reglas mínimas de comportamiento a las que se encuentran obligado todo servidor público del H. Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, en el desempeño de su cargo, o comisión, ya que con su actuar refleja el exterior (es decir, la falta de respeto de las personas con las que se relaciona con motivo de su empleo), los principios rectores de esta institución pública.

Por ende, ha quedado demostrado en el presente procedimiento, que la conducta desplegada por la C. tuvo un comportamiento impropio al no dispensar un trato digno a o bien, omitió reconocerle y, considerarle sus derechos y libertades al momento de relacionarse con el superior jerárquico, y cometió actos de naturaleza sexual, dado que el comportamiento de la trabajadora investigada, actualiza un acoso sexual, tomando en cuenta que como ya se ha mencionado, comportamiento impropio, lo que podría implicar el uso de expresiones discriminatorias, agresivas o difamatorias, e incluso constituir un hostigamiento o acoso, porque ante la falta de respeto, se genera un ambiente laboral que se aparta del trato digno, lesionando su derecho laboral a un ambiente laboral digno y libre de violencia, salud en el trabajo, a la integridad física y psicológica, e incluso, en cierta medida, a su seguridad personal.





VII.- Por lo que con fundamento en lo establecido por los artículos 115 fracción VIII, último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 28, 29, 30, 32, 71, 72 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas; 84 fracción I de la Ley Orgánica del Municipio, 91, 92, 102 y 105 de las Condiciones Generales del Servicio; en este acto, se resuelve lo que en derecho corresponde.

VIII.- Derivado de lo anterior, conforme al principio que impera en materia laboral burocrática, las resoluciones que se emitan se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos en que se apoyen, que en la presente resolución se señala.

IX.- Una vez analizadas las causales invocadas para el desarrollo del presente Procedimiento Administrativo **POR INCURRIR EN ACTOS DE VIOLENCIA, ACOSO LABORAL, AMAGOS, INJURIAS Y MALOS TRATOS CONTRA EL PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DEL RASTRO ADEMÁS TAMBIÉN DE HABER INCURRIDO EN ACTOS DE ACOSO LABORAL. EN CONTRA DEL SUPERIOR INMEDIATO EL**

Con base a lo anteriormente expuesto **TENEMOS QUE SE ACREDITA LA CAUSAL**, puesto que la trabajadora **C.**

en su declaración **ACEPTA HABER TENIDO DISCUSIONES O DIFERENCIAS CON LOS DIVERSOS COMPAÑEROS DE TRABAJO, ASÍ COMO EL HECHO ACEPTADO, DE ACOSAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO INMEDIATO**

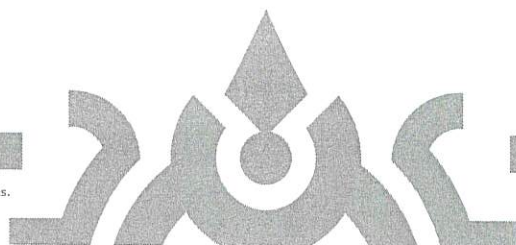
por lo tanto validan los hechos que se le imputan por lo que se acredita su responsabilidad dentro del presente procedimiento administrativo, siendo así se demuestra la falta de probidad u honradez; actos de violencia o discriminación, acoso laboral, amagos, injurias o malos tratos contra sus jefas o jefes o compañeras o compañeros, o familiares de unos u otros, dentro de horas de servicio, salvo que medie provocación o que obre en legítima defensa, si son de tal manera graves que hagan imposible la relación laboral.

21

Con base a los documentos, declaración de la trabajadora, así como a las declaraciones de las personas que intervinieron en el desahogo del Acta Administrativa de fecha 13 de junio de 2025; que se encuentran glosados al presente procedimiento administrativo de investigación; de conformidad como los artículos 29 fracción I, II, y XII; 71 fracción II, 72 fracción VII de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas. Así como los artículos 1, 261, 262, 265, 279 y 280 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de Guadalupe, Zacatecas. El artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Expuesto lo anterior es preciso acreditar la responsabilidad en la que la **C.** respecto a los hechos denunciados ante esta Sindicatura a mi cargo.

X.- Por último, no escapa de esta autoridad resolutora, las manifestaciones hechas por la trabajadora **C.** al momento del desahogo de la audiencia de ley, respecto a diversas anomalías y circunstancias dadas en el desahogo de su labor, por lo que con base al principio pro persona, consagrado en el artículo 1 Constitucional, se ordena dar vista al **ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**, para que realice las investigaciones correspondientes a fin de que emita en su caso recomendaciones que en derecho proceda, en atención a la instauración de medidas de seguridad e higiene, con base a lo establecido en el artículo 139 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas.



XI.- En virtud a todo lo anteriormente expuesto, razonado, fundado y motivado que fue, es que con la conducta adoptada por la servidora pública C.

RESUELVE:

- I. **Se acredita** la conducta incurrida por la trabajadora C.
en los términos expuestos y fundados en los considerandos que anteceden.
- II. Se determina la **REUBICACIÓN DE LA TRABAJADORA C.**
a otra área del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, sin que se le afecten sus condiciones laboral de puesto, sueldo, jornada laboral y horario de prestación de servicios; por lo que una vez que sea notificada la resolución a la trabajadora en forma personal, se ordena se gire atento oficio a la Secretaría de Gobierno Municipal, para que realice la reubicación de la trabajadora, notifique a la trabajadora y notifique al Departamento de Capital Humano, para que realice los movimientos administrativos necesarios a fin de que para el cambio de adscripción decretada en la presente resolución.
- III. Notifíquese con copia de la presente determinación al Departamento de Capital Humano del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, para que se realicen los trámites administrativos correspondientes una vez que le sea notificado el cambio de adscripción de la trabajadora, una vez determinada la nueva área de adscripción en el Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, por la Secretaría de Gobierno.
- IV. Por último, no escapa de esta autoridad resolutora, las manifestaciones hechas por la trabajadora C. al momento del desahogo de la audiencia de ley, respecto a diversas anomalías y circunstancias dadas en el desahogo de su labor, por lo que con base al **principio pro persona**, consagrado en el artículo primero Constitucional, se ordena dar vista al ÓRGANO INTERNO DE CONTROL, las acciones conducentes propios de dicha instancia fin de que emita en su caso recomendaciones que en derecho proceda.
- V. Notifíquese la presente Determinación personalmente a la **C. LUCERO MADERA NÚÑEZ.**

ASÍ LO FIRMA Y DETERMINA LA LICENCIADA ANALI INFANTE MORALES, SÍNDICA MUNICIPAL DE GUADALUPE, ZACATECAS. - CONSTE.-----

LIC. ANALI INFANTE MORALES
SÍNDICA MUNICIPAL DEL H. AYUNTAMIENTO DE GUADALUPE, ZAC.
Municipal

- c.c.p. Lic. Raquel Ortiz Sifuentes. Secretaria de Gobierno Municipal, para su superior conocimiento.
c.c.p. Arq. Pioquinto Gutiérrez Hernández. Jefe de Capital Humano, para trámite respectivo.
c.c.p. L.A.E. Patricia González Borrego. Titular del Órgano Interno de Control, para su conocimiento y atención.
c.c.p. Lic. José Adán Aguilar Ortiz. Encargado de la Coordinación Jurídica, para su atención.