AÑOS *trabajando por ti*

Expediente
CDHDF/III/122/VC/09/D6380

Caso
Trabajadores de la Delegación Cuauhtémoc que, al momento de ingresar al empleo, recibieron la indicación de estampar sus firmas y huellas dactilares sobre hojas en blanco, las cuales posteriormente fueron convertidas en escritos de renuncia y usadas sin su voluntad por servidores públicos de ese órgano político administrativo para terminar la relación laboral.

Recomendación 18/2013

Peticionario
Marco Antonio Huante Salas

Agraviados
Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano

Autoridad colaboradora
Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal

Autoridad responsable
Delegación Cuauhtémoc

Derechos humanos violados
I. Derecho al trabajo
II. Derecho a la seguridad jurídica y principio de legalidad

Proemio, autoridad colaboradora y autoridad responsable

En la Ciudad de México, Distrito Federal, a los dieciséis días del mes de octubre del dos mil trece, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja citado al rubro, la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal –en adelante CDHDF- formuló el proyecto que, aprobado por el suscrito, en términos de lo establecido en los artículos 1º y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos -en adelante Constitución-; 2, 3, 5, 6, 7 fracción III, 17 fracciones I, II y IV, 22 fracciones IX y XVI, 24 fracciones IV y VII, 46 al 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 25, 119, 120, 136 al 142 de su Reglamento Interno, constituye la Recomendación 18/2013 que se dirige a las autoridades siguientes:

Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal
Maestro José Ramón Amieva Gálvez, Consejero Jurídico y de Servicios Legales; autoridad a la cual se le recomienda en colaboración, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 fracción XVI, 16, 17, 18 y 35 fracciones I, II, IV, XII y XXIX de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

Jefatura Delegacional en Cuauhtémoc
Licenciado Alejandro Fernández Ramírez, Jefe Delegacional en Cuauhtémoc, en tanto titular del órgano político administrativo en esa demarcación territorial. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115, fracción III, inciso a), de la Constitución; 87 párrafo tercero, 104, 105 y 117 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 2 párrafo tercero, 10 fracción VI, 37 y 39 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

Confidencialidad de datos personales de los agraviados

De conformidad con los artículos 6º fracción II y 16 párrafo segundo de la Constitución; 5 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 2 y 5 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal; 4 fracciones II, VII, VIII y XV, 36 y 38 fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal; y 80 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en la presente Recomendación se menciona el nombre y otros datos personales de los agraviados bajo su expreso consentimiento.

Desarrollo de la Recomendación

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 139 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se procede al desarrollo de los rubros que a continuación se detallan:

I. Relatoría de hechos

El peticionario Marco Antonio Huante Salas interpuso queja ante la CDHDF contra servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc, lo que motivó la apertura del expediente citado al rubro, del cual se desprenden los siguientes hechos:

I.1. Por cuanto hace al propio peticionario y agraviado Marco Antonio Huante Salas

I.1.1. El 1 de marzo de 2009, el peticionario Marco Antonio Huante Salas comenzó a laborar en la Subdirección de Calificación de Infracciones de la Dirección General Jurídica y de Gobierno de la Delegación Cuauhtémoc. En la misma fecha, por indicación de servidores públicos de ese órgano político administrativo, firmó constancia de nombramiento de personal por concepto de "Alta por Reingreso", diversos documentos administrativos y hojas en blanco en las que además tuvo que estampar una de sus huellas dactilares.

I.1.2. El 30 de septiembre de 2009, en el contexto del cambio de gobierno delegacional, durante una reunión convocada por servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc, se informó tanto al peticionario como a otros trabajadores que su relación laboral había terminado y que, por consiguiente, tenían que entregar al día siguiente, 1 de octubre, los documentos y enseres bajo su resguardo.

I.1.3. Una de las hojas en blanco en las que el peticionario estampó su firma y huella dactilar cuando comenzó a laborar en la Delegación Cuauhtémoc posteriormente fue convertida por servidores públicos de ese órgano político administrativo en un escrito de renuncia del propio peticionario y fue usada, sin su voluntad, por servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc para terminar la relación laboral.

I.1.4. El 30 de septiembre de 2009, la Delegación Cuauhtémoc expidió "constancia de nombramiento de personal" en la que se describe, en relación con el peticionario Marco Antonio Huante Salas, el movimiento "baja por renuncia".

I.1.5. La Delegación Cuauhtémoc condicionó al peticionario Marco Antonio Huante Salas a que recibiera el pago de su aguinaldo correspondiente al año 2009, a que tenía derecho, siempre y cuando firmara el recibo de finiquito.

I.2. En lo que respecta al agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano

I.2.1. El 16 de septiembre de 2008, Andrés Eduardo Galicia Quijano comenzó a laborar en la Subdirección de Calificación de Infracciones de la Dirección General Jurídica y de Gobierno de la Delegación Cuauhtémoc, como líder coordinador de proyectos "A". En la misma fecha, a indicación de servidores públicos de ese órgano político administrativo, firmó constancia de nombramiento de personal por concepto de "Alta por Reingreso", diversos documentos administrativos y hojas en blanco en las que además tuvo que estampar una de sus huellas dactilares.

I.2.2. En el contexto del cambio de gobierno delegacional, el 30 de septiembre de 2009, al agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano junto con otros cincuenta trabajadores, aproximadamente, se les comunicó que su relación laboral con el órgano político administrativo había terminado y, por tanto, debían entregar los documentos y enseres bajo su resguardo.

I.2.3. Una de las hojas en blanco en las que el agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano estampó su firma y huella dactilar al momento de comenzar a laborar en la Delegación Cuauhtémoc fue convertida por servidores públicos de ese órgano político administrativo en un escrito de renuncia y fue usada sin su voluntad para terminar la relación laboral.

I.2.4. El 30 de septiembre de 2009, la Delegación Cuauhtémoc expidió "constancia de nombramiento de personal" en la que se describe, con respecto del agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano, el movimiento "baja por renuncia"; esto es, el mismo día en que se le indicó a él que su relación laboral había terminado. Con ello, Andrés Eduardo Galicia Quijano fue dado de baja de la Delegación.

I.2.5. El Director General de Administración de la Delegación Cuauhtémoc condicionó al agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano a que recibiera el pago de su aguinaldo correspondiente al año 2009, siempre y cuando firmara el recibo de finiquito.

I.2.6. Por todo lo anterior, el agraviado demandó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje los conceptos y las prestaciones siguientes: su reinstalación; el pago de salarios vencidos; el reconocimiento de antigüedad; el reconocimiento de que es trabajador de base; el otorgamiento de nombramiento por tiempo indeterminado como trabajador de base; el pago de la parte proporcional de aguinaldo del periodo 2009; el pago de vacaciones del ejercicio 2008-2009; el pago de la prima vacacional de la prestación inmediata anterior; el pago de parte proporcional de vacaciones del ejercicio 2009-2010; el pago de la prima vacacional de la prestación inmediata anterior; el pago de horas extraordinarias; la nulidad de contenido y firma de todos aquellos documentos que contengan renuncia expresa o tácita de sus derechos laborales; y los demás conceptos y prestaciones que le correspondan y que se desprendan de los hechos y pruebas ofrecidas en su demanda. Lo anterior dio lugar a un juicio laboral que actualmente se encuentra en curso.

II. Competencia de la CDHDF para la investigación de los hechos

Las instituciones públicas de derechos humanos, como esta Comisión, son medios *cuasi jurisdiccionales* de resolución de los conflictos que se presentan entre autoridades y particulares, por afectación a los derechos de estos últimos. Su competencia está determinada en el artículo 102 apartado B de la Constitución. Así, este organismo público autónomo forma parte del conjunto institucional del Estado mexicano de salvaguarda de los derechos humanos de las personas que habitan y transitan en el Distrito Federal.

Por lo anterior, le corresponde a esta Comisión, a través de su procedimiento, establecer la responsabilidad por la violación de los derechos humanos por parte de los servidores públicos y las autoridades del Distrito Federal. Asimismo, le corresponde en exclusiva determinar los derechos que

han sido violados, así como interpretar los alcances y límites de sus propias facultades, conforme al principio de *competencia de la competencia*.[1] Por tanto, la validez de la competencia de la CDHDF no está sujeta a la disposición o interpretación de los servidores públicos y las autoridades cuya conducta se encuentra bajo examen en esta Comisión.

En atención a lo dispuesto en los artículos 102 apartado B de la Constitución, 2 y 3 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y 11 de su Reglamento Interno, así como en la resolución A/RES/48/134 de la Asamblea General de Naciones Unidas,[2] este organismo público autónomo cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y tiene por objeto la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; así como el combatir toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social.

La CDHDF, bajo estricto respeto del principio de legalidad, como integrante del sistema *cuasi jurisdiccional* mexicano es competente para conocer de quejas y denuncias e iniciar investigaciones de manera oficiosa por presuntas violaciones de los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión local en el Distrito Federal o en los órganos de procuración e impartición de justicia cuya competencia se circunscriba al Distrito Federal.

En esa tesitura, la CDHDF se declara competente para conocer y pronunciarse con respecto de la presente investigación:

En razón de la materia *–ratione materiae-*, ya que esta Comisión presumió violaciones de los derechos humanos al trabajo, a la seguridad jurídica y al principio de legalidad que motivan la presente Recomendación.

En razón de la persona *–ratione personae-*, debido a que la violación de los derechos humanos de los agraviados fue atribuida a servidores públicos dependientes de una autoridad del Distrito Federal, como es el caso de la Delegación Cuauhtémoc.

---

[1] Este principio ha sido invocado por la Corte Interamericana a lo largo de su jurisprudencia y consiste en considerar que el Tribunal tiene el poder inherente de determinar el alcance de su propia competencia. Para más información ver: *Caso Hilaire vs. Trinidad y Tobago*, Excepciones Preliminares, Sentencia del 1 de septiembre de 2001, Serie C, No. 80, párrafo 78 y *Caso Hermanas Serrano Cruz vs. El Salvador*, Excepciones Preliminares, Sentencia de 23 de noviembre de 2004, Serie C, No. 118, párrafo 3.

[2] A través de esa resolución, de fecha 20 de diciembre de 1993, la Asamblea General aprobó los *Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos (Principios de París)*, instrumento que establece como responsabilidad de los organismos nacionales de protección de derechos humanos la promoción y defensa de los derechos de las personas de acuerdo con el derecho internacional de la materia (Apartado A, punto 3, inciso b).

En razón del lugar –*ratione loci*-, porque los hechos violatorios de los derechos humanos ocurrieron en el territorio del Distrito Federal.

En razón de tiempo -*ratione temporis*-, en virtud de que los hechos violatorios de derechos humanos atribuidos a los funcionarios públicos arriba mencionados se cometieron en el momento en que esta Comisión tenía competencia para conocer de quejas sobre violaciones de derechos humanos.

Por otra parte, se tiene que en términos de lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano está en su derecho de acudir simultáneamente ante la CDHDF y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para la defensa de sus derechos, como ya lo hizo.[3] De conformidad con lo dispuesto por los artículos 1o y 102 apartado B de la Constitución, la CDHDF está plenamente facultada para pronunciarse a través del presente instrumento por cuanto hace a la violación de los derechos humanos de Andrés Eduardo Galicia Quijano; así, esta Comisión, en cumplimento de su mandato constitucional y legal y en tanto garante de los derechos humanos, se pronuncia ahora sobre el derecho humano al trabajo, vinculado con los derechos humanos laborales, el derecho humano a la seguridad jurídica y el principio de legalidad. Por su lado, el Tribunal, en ejercicio de su función jurisdiccional, se pronunciará en su momento con respecto de los derechos laborales del agraviado.

III. Procedimiento de investigación

Una vez analizados los hechos que originaron el expediente citado al rubro y establecida la competencia de este organismo público autónomo para tomar conocimiento de los mismos, de conformidad con los artículos 36, 37, 40, 41, 42 y 43 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se inició el procedimiento de investigación en aras de recabar los elementos de prueba que le permitan concluir si los hechos denunciados constituyen o no violaciones de derechos humanos. En este sentido se planteó la siguiente hipótesis para la delimitación de la investigación:

- Servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc solicitaron a los dos agraviados que estamparan en hojas en blanco sus firmas y una de sus huellas dactilares cuando comenzaron a laborar en ese órgano político administrativo, las cuales posteriormente fueron convertidas en escritos de renuncia y usados, también por servidores públicos de ese

[3] Ese artículo establece que:

> La formulación de quejas y denuncias, así como los acuerdos y recomendaciones que emita la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal no afectarán el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponder conforme a los ordenamientos aplicables, no suspenderán ni interrumpirán sus plazos preclusivos, de prescripción o de caducidad.

órgano político administrativo, para terminar la relación laboral con ambos agraviados, sin el consentimiento de éstos. Lo anterior, teniendo como consecuencia la afectación a los derechos al trabajo, a la seguridad jurídica y al principio de legalidad de ambas víctimas.

A efecto de comprobar la hipótesis de investigación planteada, se procedió a la recopilación de evidencia, a través del procedimiento siguiente:

- De conformidad con lo establecido en los artículos 24 fracciones IV y V, 36, 59 y 61 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 70, fracción II, y 106 de su Reglamento Interno, se requirió a la Delegación Cuauhtémoc la rendición de informes y presentación de documentos que, a su juicio, considerara pertinentes para acreditar que los actos de sus funcionarios públicos fueron respetuosos de los derechos humanos de Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano.

- Con base en lo dispuesto por los artículos 24 fracción V, 41 fracciones II y III, 42 y 61 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; y 70 fracción III de su Reglamento Interno, se acudió a la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Gracias a la colaboración de dicha Sala, visitadores adjuntos de esta Comisión consultaron el expediente del juicio laboral atinente a la demanda interpuesta por el agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano en contra de la Delegación Cuauhtémoc, y obtuvieron copia certificada de diversos documentos útiles para la investigación del expediente citado al rubro.

- De conformidad con lo establecido en los artículos 43 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 119 y 120 de su Reglamento Interno, la CDHDF recibió de parte del agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano diversos documentos que él obtuvo a través del Sistema Electrónico INFOMEX, vinculados con la relación laboral que existió entre él y el órgano político administrativo.

IV. Relación de evidencias

Esta Comisión recabó evidencia que da sustento a la presente Recomendación, misma que se encuentra detallada en el documento denominado **Anexo**.

V. Derechos violados

V.1 Contexto del derecho al trabajo y de la firma de "renuncias en blanco".

Como ya se ha establecido en anteriores Recomendaciones emitidas por este organismo público autónomo, de conformidad con el artículo 1º constitucional, en México, todas las personas gozan de los derechos humanos y garantías para su protección reconocidas en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte, cuyo ejercicio no podrá

restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Para la CDHDF en el análisis de las posibles afectaciones a los derechos humanos se debe incluir también la jurisprudencia de los tribunales internacionales a los que el Estado mexicano les reconoce competencia[4], así como las interpretaciones de los órganos creados por tratados internacionales de derechos humanos, la legislación nacional, el derecho comparado, así como las doctrinas de los publicistas de mayor competencia[5], dentro de los que se incluyen los principios y criterios establecidos por los procedimientos especiales de la Organización de las Naciones Unidas.

Por todo lo anterior, para esta Comisión, en concordancia con lo establecido por el máximo tribunal nacional, los parámetros de análisis para determinar las obligaciones de la autoridad en materia de derechos humanos, son los siguientes:

a) todos los derechos humanos establecidos en la Constitución Federal y en los tratados internacionales de los que México sea parte;

b) la jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte Interamericana), aplicando aquella que ofrezca mayor protección a la persona [principio *pro persona*]. En este mismo nivel se considerarán los criterios interpretativos de los órganos internacionales, creados para supervisar el cumplimiento de los Estados de sus obligaciones en materia de derechos humanos como por ejemplo la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Humanos creado por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;

c) la legislación aplicable y otras normas jurídicas relevantes.

Además de lo anterior, es importante considerar que dentro de la interpretación de los derechos se deben de considerar los principios generales de universalidad, interdependencia, igualdad,

---

[4] Es importante aclarar que en la tesis *supra* se refirió exclusivamente a los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por tratarse de un asunto vinculado a la misma: el cumplimiento de la Sentencia del Caso Rosendo Radilla Pacheco. Esta Comisión en el ejercicio de control de convencionalidad ex oficio amplia su parámetro para incorporar todos los tratados de derechos humanos que crean mecanismos de supervisión y los demás tribunales internacionales a los que México les reconoce competencia contenciosa, a la luz del conjunto de las obligaciones internacionales generales del Estado mexicano.

[5] El Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, del cual México es parte, señala en su artículo 38 que las fuentes del derecho internacional, así como las fuentes auxiliares, son las siguientes: "a) las convenciones internacionales, sean generales o particulares, que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados [...]; b) la costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho; c) los principios generales de derecho reconocidos por las naciones civilizadas; d) las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho [...]".

indivisibilidad y progresividad. Por su parte, dos de los principios más importantes en el derecho del trabajo son el de *protección* y el de *irrenunciabilidad a derechos adquiridos*.

El principio de *protección* consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador y de la trabajadora; tiende a nivelar desigualdades de carácter social, económico y cultural, entre el trabajador o la trabajadora y el empleador.[6] Como consecuencia de este principio la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Asimismo, este principio contiene reglas específicas que implementan la interpretación más favorable a la trabajadora o al trabajador (*indubio pro operario*); la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.[7]

Por su parte, el principio de *irrenunciabilidad a derechos adquiridos* hace referencia a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas consentidas por el derecho laboral en beneficio propio.[8]

Ambos principios han trascendido al ordenamiento jurídico mexicano al establecerse en la Ley Federal del Trabajo que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.[9] Asimismo, en dicho ordenamiento se señala que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca la renuncia por parte del trabajador o de la trabajadora a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo,[10] además de precisarse que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.[11]

A pesar de lo anterior, trabajadoras y trabajadores, académicas y académicos, abogadas y abogados laboralistas han denunciado que tanto empresas privadas como dependencias de gobierno solicitan o exigen a las y los trabajadores que, al momento de su contratación, firmen "renuncias en blanco", situación que permite que en caso de un posible despido injustificado el patrón alegue la renuncia voluntaria con el fin de no cubrir al trabajador o a la trabajadora la indemnización que en derecho le corresponda.[12]

---

[6] Ídem.

[7] Camacho Solís, Julio Ismael. Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3142/12.pdf

[8] Ídem.

[9] Artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo.

[10] Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo.

[11] Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

[12] Como ejemplo, se tiene la investigación realizada por Graciela Bensusan Areous, quien señala: "[...] el 90% de las personas que entran a trabajar hoy en día, firma una renuncia en blanco. Lo vi empíricamente cuando hice un análisis de expedientes de despidos en las juntas de conciliación y arbitraje, y el 60 casi 70% tiene renuncias en blanco [...]". Bensusan Areous, Graciela. Academia Mexicana de Ciencias,

De acuerdo con lo señalado en el ámbito académico, para poder acceder al trabajo en ocasiones las y los trabajadores son presionados u obligados a firmar un papel en blanco, incluso en algunos casos deben estampar su huella dactilar.[13] Estos documentos son guardados por el patrón y en el momento que lo considera oportuno le agrega el texto de una renuncia junto al recibo de una cantidad nunca pagada. Las situaciones y los documentos descritos en este párrafo son precisamente lo que se conoce como "renuncias en blanco".

Hay registro de trabajadores que incluso son obligados a firmar pagarés a favor del patrón o a firmar recibos por supuestos préstamos inexistentes.[14]

Se calcula que actualmente en México 4 de cada 10 casos registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, presentan renuncias en blanco.[15]

V.2. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo está reconocido en la Constitución, la cual en sus artículos 5 y 123 párrafo primero y apartado B fracción "XI *(IX, sic 05-12-1960)*",[16] establece, entre otras cosas, que: a) a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; b) el ejercicio de esa libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad; c) toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; d) las y los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley, y en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del cual México es Estado parte, señala que todas las personas tienen derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de

---

Boletín AMC/225/12, México, 7 de octubre de 2012. http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicados/temas-centrales-ausentes-en-la-discusion-de-la-reforma-laboral-gabriela-bensusan/

[13] La práctica de exigir firmas en blanco es tan frecuente como la solicitud de exámenes de ingravidez y pruebas de VIH. Al ser prácticas que se presentan antes de la contratación, no son sancionadas en virtud de que formalmente aún no existe la relación laboral. Cfr. Bouzas, Alfonso. Sufren limbo legal aspirantes a trabajos. Universia México, noticias. http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2005/06/09/93795/sufren-limbo-legal-aspirantes-trabajos.html

[14] Alcalde Justiniani, Arturo. El cáncer de las Renuncias en blanco. http://www.jornada.unam.mx/2010/09/25/opinion/019a2pol, ver también Renuncias en blanco http://www.jornada.unam.mx/2007/02/03/index.php?section=opinion&article=017a1pol

[15] Bensusán, Graciela. Seminario "Mercados de trabajo: La protección de los trabajadores y aprendizaje de por vida en una economía global. Las experiencias de América Latina". Cepal, Santiago de Chile, 4-5 de agosto del 2008.

[16] Por error, esa fracción está señalada con número romano XI en el texto constitucional; el número correcto que le corresponde es IX, pues está ubicada entre las fracciones VIII y X.

ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, que sea lícito y que le permita obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.[17] De conformidad con lo señalado en el Pacto, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas adecuadas que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

La Observación general No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relativa al derecho al trabajo refrenda,[18] entre otras cosas, que este derecho es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Asimismo, señala que toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad y que el derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

La Observación general No. 18 además señala lo siguiente:

> El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la cual México forma parte, en su *Convenio 122 sobre la política del empleo*, señala que con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Estado miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y que dicha política deberá tender a garantizar entre otras cosas "que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo".[19]

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 23 que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".[20]

---

[17] Artículo 6.
[18] La Observación general No. 18 fue adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su 35° periodo de sesiones, Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005 E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006.
[19] Artículo 1.
[20] La Declaración Universal fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948.

De la misma manera, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo; inclusive reconoce el deber que la persona tiene de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia así como en beneficio de la comunidad.[21]

A través de la firma de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, los Estados miembros, entre ellos México, convinieron que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, sean, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, acordaron dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de una serie de metas básicas, entre las que se encuentra la fijación de salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todas y todos.

Asimismo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador") señala que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida o aceptada. Establece que el derecho al trabajo supone que toda persona gozará de condiciones justas, equitativas y satisfactorias, entre las que se encuentra la posibilidad de que las y los trabajadores gocen de estabilidad en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. Adicionalmente, el "Protocolo de San Salvador" dispone que si la trabajadora o el trabajador sufre despido injustificado, tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. [22]

En el caso materia de la presente Recomendación, esta Comisión acreditó las siguientes situaciones que dan cuenta de la violación del derecho humano al trabajo:

a) Servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc incidieron en que los agraviados estamparan sus firmas y una de sus huellas dactilares en hojas en blanco al momento de comenzar a laborar en dicha Delegación; a la postre esas hojas fueron convertidas en renuncias y usadas por los primeramente señalados, sin la voluntad de los agraviados, para dar por terminada su relación laboral. [23]

b) La Delegación Cuauhtémoc procedió a dar por terminada la relación laboral con los agraviados en razón del cambio de gobierno delegacional (o del titular de la Jefatura Delegacional). Adicionalmente, la autoridad delegacional no acreditó haber seguido

---

[21] Artículos XIV y XXXVII.
[22] Artículos 6 y 7.
[23] Véase el Anexo, evidencias 7, 17, 18, entre otras.

procedimiento alguno para dar por terminada la relación laboral, en el que se respetaran las garantías de audiencia y defensa de los agraviados. [24]

c) Un servidor público de la Delegación Cuauhtémoc obstruyó al agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano su derecho a hacer efectivo el cobro de aguinaldo. [25]

Esas situaciones contravienen lo dispuesto en los artículos 5, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo[26] y 10 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el sentido de que las y los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo, como son los derechos al acceso al empleo, a la estabilidad en el empleo, al pago de indemnizaciones al momento del despido, al salario, a la seguridad social y al acceso a la justicia laboral. También, servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc violaron la prohibición señalada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el sentido de que *"en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores"*. Además, sus actuaciones se contraponen a los instrumentos y estándares nacionales e internacionales arriba señalados.

Lo señalado en los tres incisos que anteceden se explica a continuación:

Cuando los dos agraviados comenzaron a trabajar en la Delegación Cuauhtémoc, a indicación de funcionarios públicos de la misma, firmaron hojas en blanco y estamparon su huella dactilar en ellas.

Una vez que fueron dados de alta como trabajadores en la Delegación Cuauhtémoc, los dos agraviados ejercían de manera libre su derecho al trabajo, para el cual fueron contratados; dicho trabajo era realizado en la Dirección General Jurídica y de Gobierno, en el puesto de líder coordinador de proyectos "A".[27] Sin embargo, el 30 de septiembre de 2009, fecha señalada por la entonces Jefa Delegacional en Cuauhtémoc para llevar a cabo el "proceso de entrega-recepción" concerniente al órgano político-administrativo en Cuauhtémoc con intervención de la respectiva comisión de transición, de la cual formó parte el funcionario público Marcial Pérez Montiel,[28] se indicó a los agraviados que debido al cambio de gobierno delegacional su relación laboral había terminado.

Los agraviados se negaron a hacer caso a esa indicación, pues significaba su despido aun cuando no hubo de por medio procedimiento en el que se respetaran sus garantías de audiencia y defensa y en el que la autoridad competente dictara resolución fundada y motivada, a partir de la cual se

---

[24] Véase el Anexo, evidencias 1, 3, 4, 6, entre otras.
[25] Véase el Anexo, evidencias 15, 17 y 18, entre otras.
[26] Esta Ley es de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
[27] Véase el Anexo, evidencias 1, 2, 19, 20, entre otras.
[28] Véase el Anexo, evidencias 1, 3, entre otras.

diera por terminada la relación laboral. No obstante, servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc, sin la voluntad de los dos agraviados, convirtieron las hojas en blanco en las que éstos habían firmado y estampado sus huellas dactilares en escritos de renuncia, y los usaron para dar por terminada la relación laboral.

Del análisis comparativo de los escritos de renuncia a nombre de los dos agraviados resulta lo siguiente:

- Los dos escritos fueron hechos en computadora.
- Ambos tienen idéntica redacción.
- El texto de ambos escritos (sin contar la mención del destinatario, los nombres de quienes supuestamente los suscribieron, la denominación del área de adscripción de los agraviados ni las fechas de efectos de la renuncia o del cargo)[29] tienen la misma cantidad de palabras, es decir, 188. Todas esas palabras son idénticas y están colocadas en el mismo orden.
- Ambos escritos tienen el mismo tipo y tamaño de letra e idéntico espacio de interlineado.
- Ambos escritos presentan exactamente el mismo error de ortografía, el cual se puede apreciar en la parte final de los escritos, donde se dice "ésta Delegación" *(*la palabra *ésta* no debe llevar acento).[30]

No obstante, existen dos versiones de cada uno de los escritos de renuncia. Por un lado, están las versiones de cada uno de los escritos de renuncia obtenidas por los dos agraviados a través del Sistema Electrónico INFOMEX en la Delegación Cuauhtémoc. Por otro lado, está la versión del escrito de renuncia a nombre del agraviado Marco Antonio Huante Salas que la Delegacional Cuauhtémoc exhibió ante esta Comisión en el contexto de la investigación seguida a través del expediente de queja citado al rubro, así como la versión del escrito de renuncia a nombre del agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano que la Delegación Cuauhtémoc exhibió ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el juicio laboral 647/2010 antes mencionado. A continuación se exponen las diferencias que dichas versiones tienen entre sí:

- La versión del escrito de renuncia a nombre del agraviado Marco Antonio Huante Salas obtenida vía Sistema Electrónico INFOMEX en la Delegación Cuauhtémoc no tiene fecha de elaboración ni la mención del destinatario.

- La versión del escrito de renuncia a nombre del agraviado Marco Antonio Huante Salas que la Delegacional Cuauhtémoc exhibió ante esta Comisión sí tiene fecha de elaboración y la mención del destinatario.

---

[29] Los escritos de renuncia tienen redacción ambigua al señalar los efectos, pues no queda claro si se refieren a los efectos de la renuncia o del cargo.
[30] Véase el Anexo, evidencias 5, 16, 17, 18, 19, entre otras.

- La versión del escrito de renuncia a nombre del agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano obtenida vía Sistema Electrónico INFOMEX en la Delegación Cuauhtémoc no tiene fecha de elaboración ni la mención del destinatario.

- La versión del escrito de renuncia a nombre de este último agraviado que la Delegación Cuauhtémoc exhibió ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sí tiene fecha de elaboración y la mención del destinatario.

Como se observa, funcionarios públicos de la Delegación Cuauhtémoc modificaron y manipularon los supuestos escritos de renuncia de los agraviados, pues exhibieron ante esta Comisión y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje versiones distintas a las que les entregaron a las víctimas vía Sistema Electrónico INFOMEX.

Lo arriba señalado respecto de la similitud, modificación y manipulación de los dos supuestos escritos de renuncia, aunado al hecho de que los agraviados manifestaron ante esta Comisión su inconformidad porque la Delegación Cuauhtémoc fabricó esos escritos para dar por terminada su relación laboral, así como al hecho de que el agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano demandó en la vía judicial, de esa Delegación, entre otros conceptos y prestaciones, la nulidad precisamente del documento que constituye la renuncia en blanco,[31] confirma que los escritos de renuncia no fueron redactados ni elaborados por los agraviados. En cambio, dado que fueron funcionarios públicos de la Delegación Cuauhtémoc quienes indicaron a los agraviados que estamparan sus firmas y huellas dactilares en hojas en blanco, es de entenderse por lógica que los propios funcionarios públicos elaboraron los escritos de renuncia y los usaron para terminar la relación laboral en el momento que estimaron oportuno (cuando se dio el cambio de gobierno delegacional), sin la voluntad de los agraviados.

Lo expuesto acredita además que servidores públicos de la Delegación a final de cuentas diseñaron e implementaron un modelo de escrito de renuncia al que, por lo menos en el caso de los dos agraviados, adaptaron datos personales de éstos, como son sus nombres, firmas y huellas dactilares para hacerlos pasar como legítimos y usarlos a su conveniencia.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la trabajadora, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.[32] Si fuere el caso de que la o el trabajador decide dar por terminada la relación laboral presentando

---

[31] Véase el Anexo, evidencia 22.
[32] Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo.

renuncia voluntaria, tienen derecho al pago de una indemnización de acuerdo a lo señalado en la Ley.[33]

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que son irrenunciables los derechos que la misma otorga,[34] y que en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de las y los trabajadores,[35] en todo caso la trabajadora o el trabajador podrán ser cesados sólo por justa causa, de conformidad con lo establecido en la propia Ley.[36]

El Poder Judicial de la Federación, a través del Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, ha señalado que el derecho a la estabilidad en el empleo es "la prerrogativa de que goza un trabajador para no ser separado de su cargo hasta la terminación natural de la relación laboral, salvo que exista causa justificada para ello."[37]

Una de las causales para tener por terminada la relación de trabajo es el hecho de que la trabajadora o el trabajador presenten su renuncia. De ahí que funcionarios públicos de la Delegación Cuauhtémoc manipularon las hojas en blanco en las que los agraviados estamparon sus firmas y una de sus huellas para hacerlas pasar por auténticos escritos de renuncia. Al respecto, es importante tener presente lo que el Poder Judicial de la Federación, concretamente a través del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, ha establecido acerca del traslado de la carga de la prueba a la trabajadora o al trabajador cuando éstos desconocen el contenido del escrito de renuncia, pero reconocen la firma o la huella estampados en el mismo:

> **RENUNCIA POR ESCRITO. REGLAS PARA SU VALORACIÓN (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 802, 811 Y 880, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).** El escrito de renuncia es el documento privado suscrito por el trabajador mediante el cual expresa al patrón su voluntad unilateral de extinguir la relación laboral.
>
> [...]

---

[33] Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:
I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

[34] Artículo 10 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

[35] Artículo 19 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

[36] Artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

[37] Trabajadores de confianza al servicio del Estado de Morelos y sus municipios. Tienen derecho a la estabilidad en el empleo y, por ende, no pueden ser cesados sino por causa justificada (legislación vigente a partir del 7 de septiembre de 2000), 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIII, Abril de 2006; Pág. 946.

> 2. Cuando el documento se objeta por la parte en contra de la que se presenta (trabajador), en cuyo supuesto también la renuncia por escrito es susceptible de adquirir pleno valor probatorio en los siguientes casos: a) si el trabajador desconoció tanto el contenido como la firma o huella plasmadas en el documento exhibido por el patrón, entonces tiene la carga probatoria de acreditar el hecho en el que se sustenta su impugnación de falsedad, ya que de no hacerlo, la renuncia por escrito adquiere plena validez y, b) si el trabajador desconoció el contenido, pero reconoció expresa o tácitamente la firma o la huella, entonces se le reputa autor del documento, por lo que también le corresponde demostrar sus objeciones mediante prueba idónea, pues de no hacerlo, la renuncia adquirirá valor probatorio.
> [...][38]

Aunado a lo anterior, en los supuestos en que un trabajador refiera que fue obligado a firmar una renuncia, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el siguiente criterio:

> [...]
> **CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUÉL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO.**
> En el supuesto de que el despido se ubique en fecha posterior a la renuncia afirmada por el patrón, corresponde al trabajador acreditar la subsistencia de la relación de trabajo, y debe considerarse que el escrito relativo perfeccionado con motivo de las objeciones del suscriptor alcanza pleno valor probatorio, porque precisamente su efecto es demostrar que dicha relación llegó a su término, esto es, que le puso fin; por lo que el trabajador que aduzca haber seguido laborando debe demostrar fehacientemente ese hecho [...][39]

Si bien en el presente caso, de acuerdo con las documentales exhibidas tanto por los agraviados como por la autoridad, existen documentos de renuncia en los que se encuentra estampada la firma y una de las huellas dactilares de los agraviados, las hojas que los contienen fueron firmadas en blanco al momento en el cual tanto Marco Antonio Huante Salas como Andrés Eduardo Galicia Quijano comenzaron a laborar, por tanto, esos documentos no reflejan la libre expresión de la voluntad por parte de ambos trabajadores para extinguir la relación laboral.

En efecto, los dos agraviados mencionaron ante esta Comisión que reconocen las firmas y huellas dactilares que aparecen en los documentos presentados como renuncias por parte de la autoridad, pero no reconocen haber tenido conocimiento de que las hojas que firmaron en blanco al momento de comenzar a laborar serían usadas sin su voluntad como escritos de renuncia a sus empleos. Esa situación denota que hubo mala fe por parte de servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc para obtener la firma y huellas dactilares de los agraviados. Ello tiene otro aspecto negativo,

---

[38] Amparo directo 793/2010. Trece de mayo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya. Secretaria: Claudia Luz Hernández Sánchez.Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIV, Agosto de 2011, Pág. 1426. Amparo directo 793/2010. Trece de mayo de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya. Secretaria: Claudia Luz Hernández Sánchez.
[39] Jurisprudencia 2ª./J.33/2013 (10ª). Contradicción de tesis 384/2012.

concretamente en juicio laboral, pues de acuerdo con varios de los criterios del Poder Judicial de la Federación arriba mencionados, Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano en un juicio laboral adquieren la carga de la prueba para demostrar que la relación de trabajo continuó a pesar de la renuncia.

Adicional a lo antes expuesto se tiene que, con el fin de que el agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano firmara el documento en el cual consta el pago de su finiquito, servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc le condicionaron la entrega de su aguinaldo a cambio de la firma de dicho documento. Esto se desprende de un oficio dirigido a él por parte del Director General de Administración del citado órgano político administrativo cuyo texto dice a la letra:[40]

> [...]
>
> En el escrito que se contesta, usted indica su derecho a recibir el aguinaldo, ese derecho, nunca se le ha violentado. Asimismo, en su escrito usted pregunta si debe cumplir determinados requisitos, a este respecto en su momento, **el requisito era firmar una hoja denominada RECIBO DE FINIQUITO, ya que este documento contiene el desglose de aguinaldo**, procedimiento el cual usted, tiene pleno conocimiento, porque el día 18 de diciembre del 2009, al presentarse en las oficinas de la pagaduría de la Delegación Cuauhtémoc, se le pidió firmara el documento multicitado para que el personal de esa área estuviera en condiciones de entregarle el cheque por concepto de aguinaldo, sin embargo, es usted, quien en esa época, se negó a firmar el mencionado documento, tachando el mismo, acontecimiento que impidió la entrega del cheque. Cabe mencionar que todo pago debe contener constancia de su entrega, porque esa entrega de dinero se debe comprobar ante la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal, con fundamento en el artículo 136 de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal, es decir, el requisito de firmar el documento llamado FINIQUITO, no es opcional [...]
>
> [...] *(Énfasis añadido por esta Comisión)*

Dicho oficio denota que se presiona al agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano a fin de que firme el recibo de finiquito por la supuesta renuncia que había presentado, para poder recibir el aguinaldo a que tiene derecho. Por tanto, se obstruye a Andrés Eduardo Galicia Quijano a que haga efectivo el cobro de su aguinaldo.

Al respecto, es pertinente mencionar que el finiquito y el aguinaldo son dos cosas diferentes. El aguinaldo es un derecho de las y los trabajadores reconocido tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismo que tendrá que ser cubierto, para el caso de los trabajadores al servicio del Estado, en dos pagos, uno antes del 15 de diciembre y el otro a más tardar el 15 de enero.[41]

---

[40] Véase el Anexo, evidencia 15.

[41] Artículos 87 de la Ley Federal del Trabajo y 42 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Sobre el particular, el Poder Judicial de la Federación ha establecido que:

> [...] los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos, el cual debe pagarse antes del día veinte de diciembre, y los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, con independencia de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación, tendrán derecho al pago proporcional. Por otra parte, si bien es principio general de derecho que no existen acciones de futuro, lo cierto es que el derecho a percibir la parte proporcional del aguinaldo nace desde el momento de la separación del empleo y, por tanto, su exigibilidad antes del veinte de diciembre [...][42]

Por su lado, el finiquito es el documento en el que consta la voluntad del trabajador para dar por terminada la relación laboral. [43] Al respecto, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Cuarto Circuito ha establecido lo siguiente:

> [...] Si un trabajador expide finiquito a favor del patrón, en el que se reconoce o admite la terminación de la relación de trabajo, independientemente de que se establezcan pagos por concepto de indemnización, se comprueba que la terminación de dicho contrato o relación de trabajo ha sido en forma voluntaria. [...][44]

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido lo que a continuación se indica:

> [...]
> **TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.**
> [...]
> [...] el mutuo consentimiento de las partes, es el acuerdo de voluntades de las partes trabajadora y patronal libremente expresado, es decir, sin coacción alguna, para extinguir o dar por terminado el contrato o relación de trabajo, ya sea por tiempo fijo o indeterminado.
>
> [...] la causal de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en sí misma considerada, si bien es cierto que tiene por efecto concluir por acuerdo de voluntades el contrato de trabajo, también lo es que ello no implica renunciar a los derechos o

---

[42] AGUINALDO. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DEL EMPLEO PARA RECLAMAR SU PARTE PROPORCIONAL, SURGE DESDE EL MOMENTO DE LA SEPARACIÓN. IV.2o.T.72 L. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVIII, Diciembre de 2003.

[43] El Tribunal Supremo Español ha expresado que finiquito es aquel documento, no sujeto a *forma ad solemnitatem,* que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad a la extinción de la relación laboral y de que mediante el percibo de la cantidad saldada no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador. Narro Albiña, René David. Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral. http://www.revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/view/24019

[44] RECIBO FINIQUITO. PRUEBA LA TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. Cuarta Sala. Séptima Época. Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN

prestaciones devengados o que propiamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual.[45]

En lo anteriormente expuesto se justifica la negativa de Andrés Eduardo Galicia Quijano a firmar el recibo de finiquito que la autoridad delegacional le puso a la vista. El aguinaldo es un derecho irrenunciable y que no puede estar sujeto a mayor requisito que la firma de recibo por concepto del mismo, es decir, del propio aguinaldo. Si bien el aguinaldo puede incorporarse al documento de finiquito, esto no quiere decir que sean lo mismo, el aguinaldo es un derecho y el finiquito es la externalización de la voluntad de la o el trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, supuesto que en el presente caso no se da, toda vez que, como se ha señalado, los agraviados firmaron y estamparon una de sus huellas dactilares en hojas en blanco al momento en que comenzaron a laborar, mismas que posteriormente fueron convertidas sin su voluntad en escritos de renuncia para dar por terminada la relación laboral.

Lo dicho hasta aquí con respecto de los actos de servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc implica la contravención de las disposiciones normativas arriba señaladas y, por tanto, la violación del derecho humano al trabajo y de algunos otros derechos relacionados con el mismo, como son, entre otros, los derechos al acceso y a la estabilidad en el empleo, al salario, a hacer efectivas las prestaciones laborales, a generar antigüedad en el empleo y a la seguridad social; violación cometida en agravio de Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano.

V.3. Derecho a la seguridad jurídica y principio de legalidad

El derecho a la seguridad jurídica se encuentra íntimamente relacionado con el principio de legalidad. Es así que la seguridad jurídica se traduce en el principio de legalidad de los poderes públicos, de acuerdo con el cual éstos se encuentran constreñidos a hacer aquello para lo que estén obligados por la norma jurídica, nacional o internacional vinculante para el Estado mexicano; el principio de legalidad implica que todos los servidores públicos actúen dentro del marco de sus atribuciones establecidas en las normas jurídicas vigentes.

El derecho a la seguridad jurídica tiene una doble dimensión: legal y práctica. Desde un punto de vista legal, este derecho implica la obligación de todos los servidores públicos de ajustar su conducta a la normativa jurídica vigente en un Estado. El respeto del derecho a la seguridad jurídica es garantía de control del poder público y busca impedir la arbitrariedad de las autoridades en su actuación, al sujetarlas a una serie de reglas previstas en el orden jurídico vigente.

---

[45] Contradicción de Tesis. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, enero de 2010, página 316, Segunda Sala, tesis 2a./J. 1/2010; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXII, julio de 2010, página 1281.

De esta forma, el respeto del principio de legalidad fortalece el derecho de los particulares a la certeza o seguridad de que la actuación de los entes públicos se ceñirá a normas concretas y de conocimiento general; en consecuencia, que tales actos serán conforme a los parámetros señalados en la normatividad correspondiente.

El derecho a la seguridad jurídica en su esfera práctica implica que la autoridad actúe de forma razonable y justificada conforme a una realidad concreta, lo que se traduce en que sus actos estén debidamente motivados.

Al respecto, el Poder Judicial de la Federación ha establecido que:

> [...]
> El contenido formal de la garantía de legalidad prevista en el artículo 16 constitucional relativa a la fundamentación y motivación tiene como propósito primordial y *ratio* que el justiciable conozca el 'para qué' de la conducta de la autoridad, lo que se traduce en darle a conocer en detalle y de manera completa la esencia de todas las circunstancias y condiciones que determinaron el acto de voluntad, de manera que sea evidente y muy claro para el afectado poder cuestionar y controvertir el mérito de la decisión, permitiéndole una real y auténtica defensa. Por tanto, no basta que el acto de autoridad apenas observe una motivación *pro forma* pero de una manera incongruente, insuficiente o imprecisa, que impida la finalidad del conocimiento, comprobación y defensa pertinente, ni es válido exigirle una amplitud o abundancia superflua, pues es suficiente la expresión de lo estrictamente necesario para explicar, justificar y posibilitar la defensa, así como para comunicar la decisión a efecto de que se considere debidamente fundado y motivado, exponiendo los hechos relevantes para decidir, citando la norma habilitante y un argumento mínimo pero suficiente para acreditar el razonamiento del que se deduzca la relación de pertenencia lógica de los hechos al derecho invocado, que es la subsunción.[46]

Asimismo, en relación con la garantía de legalidad, el Poder Judicial de la Federación ha señalado lo siguiente:

> [...]
> Tratándose de actos que no trascienden de manera inmediata la esfera jurídica de los particulares [l]a garantía de legalidad se cumple: a) Con la existencia de una norma legal que atribuya a favor de la autoridad, de manera nítida, la facultad para actuar en determinado sentido y, asimismo, mediante el despliegue de la actuación de esa misma autoridad en la forma precisa y exacta en que lo disponga la ley, es decir, ajustándose escrupulosa y cuidadosamente a la norma legal en la cual encuentra su fundamento la conducta desarrollada; y b) Con la existencia constatada de los antecedentes fácticos o circunstancias de hecho que permitan colegir con claridad que sí procedía aplicar la norma correspondiente y, consecuentemente, que justifique con plenitud el que la autoridad haya

---

[46] FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. EL ASPECTO FORMAL DE LA GARANTÍA Y SU FINALIDAD SE TRADUCEN EN EXPLICAR, JUSTIFICAR, POSIBILITAR LA DEFENSA Y COMUNICAR LA DECISIÓN. Jurisprudencia. Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIII, mayo de 2006, pág. 1531.

> actuado en determinado sentido y no en otro. A través de la primera premisa, se dará cumplimiento a la garantía de debida fundamentación y, mediante la observancia de la segunda, a la de debida motivación.[47]

A nivel nacional, la protección del derecho a la seguridad jurídica está garantizada de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 de la Constitución. Al respecto, el artículo 14 establece que "[...] nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o **derechos**, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho [...]"; por su parte, el artículo 16 dispone que "[...] nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento [...]".

En el Distrito Federal los servidores públicos locales tienen el deber de cumplir con la máxima diligencia el servicio que les sea encomendado, y de abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público.[48] Igualmente, tienen el deber de observar los principios estratégicos de la organización política y administrativa del Distrito Federal previstos en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, cuyos artículos 1o y 12, fracciones I, IV y VI, disponen lo que a continuación se indica:

> ARTÍCULO 1o.- Las disposiciones contenidas en el presente Estatuto son de orden público e interés general y son norma fundamental de organización y funcionamiento del gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

---

[47] FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. SU CUMPLIMIENTO CUANDO SE TRATE DE ACTOS QUE NO TRASCIENDAN, DE MANERA INMEDIATA, LA ESFERA JURÍDICA DE LOS PARTICULARES, Tesis: P./J. 50/2000, Jurisprudencia, Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XI, Abril de 2000, p. 813.

[48] El artículo 47, fracciones I y XXII, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos dispone lo siguiente:

> ARTÍCULO 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan [...]:
>
> I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
>
> [...]
>
> XXII.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público.

> ARTÍCULO 12.- La organización política y administrativa del Distrito Federal atenderá los siguientes principios estratégicos:
>
> I. La legalidad [...], lealtad, imparcialidad, eficiencia y eficacia que deben observarse en el desempeño de los empleos, cargos o comisiones del servicio público y en la administración de los recursos económicos de que disponga el Gobierno de la Ciudad;
> [...]
> IV. La previsión de la actuación gubernativa con criterios de unidad, autonomía, funcionalidad, eficacia, coordinación e imparcialidad;
> [...]
> VI. La simplificación, agilidad, economía, información, precisión, legalidad, transparencia e imparcialidad en los procedimientos y actos administrativos en general;
> [...]

En coherencia con lo anteriormente descrito, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal dispone en su artículo 7 que los actos y procedimientos de ésta deberán atender, entre otros principios, a los de simplificación, agilidad, economía, legalidad e imparcialidad.

En el ámbito internacional, el derecho a la seguridad jurídica encuentra su fundamento en disposiciones contenidas en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante Convención Americana), ambos instrumentos firmados y ratificados por México. Al respecto, el artículo 2(1) del PIDCP señala que es obligación de los Estados Partes "respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza (...)"; así mismo, este ordenamiento dispone en su artículo 17 que "nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación", y que "toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques."

En el marco de la Convención Americana encontramos a cargo del Estado mexicano dos obligaciones generales de actuación conforme a las normas protectoras de los derechos humanos, esto es, mandatos jurídicos que sirven de instrumento referente de los actos de las autoridades y los servidores públicos del Distrito Federal, al tenor de sus artículos 1 y 2, que respectivamente señalan lo siguiente:

> Artículo 1. Obligación de respetar los derechos
> 1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
> [...]

> Artículo 2. Deber de adoptar disposiciones de derecho interno
> Si en el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

De acuerdo con lo establecido por la jurisprudencia de la Corte Interamericana, el "deber general del artículo 2 de la Convención Americana implica la adopción de medidas en dos vertientes. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación de las garantías previstas en la Convención. Por la otra, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías".[49] En este segundo sentido cobra relevancia el derecho a la seguridad jurídica ya que contiene la obligación de todos los servidores públicos de ajustar su conducta a la normativa jurídica vigente.

Conforme a lo aquí señalado, las personas dentro del territorio del Distrito Federal debieran tener la certeza de que las autoridades respetarán y garantizarán sus derechos humanos a través de medidas adoptadas para lograr su vigencia y actuaciones debidamente fundadas y motivadas que hagan posible su efectividad y aplicabilidad; en este sentido, la seguridad jurídica exige que se pueda garantizar el cumplimiento generalizado de las reglas establecidas por el ordenamiento jurídico a los particulares.[50]

No obstante, contrario a los instrumentos internacionales, normas y estándares arriba señalados, en el presente caso servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc violaron el derecho a la seguridad jurídica y el principio de legalidad en perjuicio de Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano en su dimensión legal y fáctica, en las cuatro situaciones que se indican a continuación, ya que actuaron en inobservancia de la ley y sin la debida motivación; es decir, que en el presente caso la autoridad no se apegó a la legalidad y en consecuencia incurrió en arbitrariedad.

La primera situación, se dio cuando los servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc indicaron a los agraviados, al momento de comenzar a laborar en ese órgano político administrativo, que estamparan sus firmas y una de sus huellas dactilares en hojas en blanco. No existe fundamento ni motivación alguna que dé sustento a esa situación; no consta disposición jurídica alguna que faculte a la autoridad a solicitar la firma de documentos en blanco, mucho menos a solicitarlas a quienes aspiran a acceder al empleo. Se trata de un acto a todas luces arbitrario, que se opone a la seguridad jurídica y que en el caso concreto de Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano a la postre les provocó otro agravio (por sí sola la violación de ese derecho produjo

---

[49] Cfr. *Caso "Cinco Pensionistas" vs. Perú*, Sentencia de 28 de febrero de 2003, (Fondo, Reparaciones y Costas), pág. 75.

[50] CARBONELL, Miguel, *Los derechos fundamentales en México*, México, Editorial Porrúa, 2005, p. 589

un primer agravio), pues tales hojas fueron utilizadas en contra de ellos y sin su voluntad, para simular que renunciaron al cargo que ocupaban en la Delegación.

De acuerdo con la investigación realizada por esta Comisión, personal de la Delegación Cuauhtémoc se extralimitó en el ejercicio de sus facultades durante el proceso de contratación de personas (Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano) que aspiraban a ocupar un puesto de trabajo en dicho órgano político administrativo, incidiendo para que estamparan en hojas en blanco sus firmas y una de sus huellas dactilares.

La segunda de esas situaciones ocurrió cuando los servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc actuaron para dar por terminada la relación laboral de Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano a partir del cambio de gobierno en ese órgano político administrativo; en específico, esa actuación consistió en haberles indicado a los agraviados que la relación laboral había terminado y que, por tanto, debían entregar los documentos y enseres bajo su resguardo, así como en convertir hojas en blanco en las que éstos estamparon sus firmas y una de sus huellas dactilares en escritos de renuncia justamente para dar por terminada la relación de trabajo.

A fin de concluir la relación laboral entre la Delegación y los agraviados sin la voluntad de éstos no se les debió haber solicitado lo que, para efectos prácticos, es su renuncia. Mucho menos procedía manipular hojas firmadas por ellos en blanco para convertirlas en escritos de renuncia sin su voluntad, es decir, fabricar escritos de renuncia. En cambio, lo procedente, en términos de la normatividad aplicable, que en la especie es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, era observar y, en su caso, seguir lo dispuesto por los artículos 46 y 127 BIS de la misma. [51]

---

[51] El artículo 46 dispone lo siguiente:

> Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:
> I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.
> [...]
> V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:
> a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
> b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.
> c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
> d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
> e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado lo siguiente:

> [...]
> Tratándose de trabajador de confianza, al servicio del Estado, el procedimiento que se siga por las autoridades responsables en que se den a conocer al quejoso las investigaciones practicadas y oportunidad de alegar lo que a sus intereses conviniere, es legítimo para examinar sus faltas y resolver sobre su separación, resultando evidente que la baja que en el mismo se decrete no es violatoria del artículo 14 constitucional.[52]

Es el caso que la autoridad delegacional dio por terminada la relación laboral con los dos agraviados valiéndose de la fabricación de escritos de renuncia, en vez de haber seguido el procedimiento en el que los agraviados hicieran valer sus garantías de audiencia y defensa. Al respecto, la Convención Americana prevé las garantías judiciales a las que toda persona tiene derecho frente a la sustanciación de toda acusación, no sólo penal, sino también de otra naturaleza como la laboral.

En el mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido:

> [...]
> **El tenor del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos da pie a considerar que las prescripciones establecidas en los artículos 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, no deben constreñirse a la materia penal, sino aplicarse a otras materias, entre ellas, a la laboral**, para no hacer nugatorio el derecho de toda persona de tener un trabajo libremente escogido o aceptado, en garantía de lo cual, asiste al trabajador el derecho de audiencia y defensa, esto es, a: a) ser oído para la determinación de su responsabilidad en las faltas imputadas en ejercicio de su desempeño;

> **f)** Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
> **g)** Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.
> **h)** Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
> **i)** Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
> **j)** Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

Por su lado, el artículo 127 BIS señala que:

> El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:
> **I.** La Dependencia presentará por escrito su demanda, acompañada del acta administrativa y de los documentos a que se alude el artículo 46 bis, solicitando en el mismo acto el desahogo de las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia a que se refiere la siguiente fracción.
> [...]

[52] TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA. EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ES LEGÍTIMO PARA EXAMINAR SUS FALTAS Y RESOLVER SOBRE SU SEPARACION. Segunda Sala. Sexta Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen CXXVII, Tercera Parte.

b) ser informado, previa y detalladamente, de las imputaciones en su contra; c) defenderse por sí mismo o por un defensor; d) preparar su defensa; e) no ser obligado a declarar contra sí mismo, ni a declararse culpable; y, f) recurrir el fallo concerniente a la determinación de sus derechos y obligaciones.
[...][53]

(Énfasis añadido por esta Comisión)

Así también, la Corte Interamericana ha establecido que:

[...]
126. **En cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos**. Es importante que la actuación de la administración se encuentre regulada, y ésta no puede invocar el orden público para reducir discrecionalmente las garantías de los administrados. Por ejemplo, no puede la administración dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar a los sancionados la garantía del debido proceso.

127. Es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los derechos de las personas.

[...]
130. Los directores generales y las juntas directivas de las empresas estatales no son jueces o tribunales en un sentido estricto; sin embargo, en el presente caso las decisiones adoptadas por ellos afectaron derechos de los trabajadores, por lo que resultaba indispensable que dichas autoridades cumplieran con lo estipulado en el artículo 8 de la Convención [Americana sobre Derechos Humanos].[54]

(Énfasis añadido por esta Comisión)

La potestad conferida al Jefe Delegacional de "remover libremente a sus subalternos" como facultad discrecional no debe traducirse en una actuación arbitraria,[55] contraria a los derechos humanos de

---

[53] RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. EN LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PARA DETERMINARLA, AQUÉLLOS GOZAN DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA Y DERECHO DE DEFENSA. [TA]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2; Pág. 1504.

[54] *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá.* Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72. P.92 y 93.

[55] En la evidencia 6 que obra en el Anexo se señala que "los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y ***removidos libremente*** por el Jefe Delegacional"; asimismo, menciona los fundamentos jurídicos que sustentan esa aseveración.

los trabajadores, en particular de los agraviados. En ese sentido, la decisión de terminar la relación laboral debió observar los criterios establecidos por la Corte Interamericana y las garantías mínimas de debido proceso establecidas en los artículos 8 de la Convención Americana y 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Una tercera situación, vinculada con la inmediata anterior, consiste en que más allá de que se tengan supuestos escritos de renuncia que contienen las firmas y huellas dactilares de los agraviados, servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc actuaron, por supuesto de manera ilegal (por fabricar escritos de renuncia y usarlos sin la voluntad de los agraviados), para que concluyera la relación laboral con éstos debido al cambio de gobierno en ese órgano político administrativo.

En ese tenor, el cambio de gobierno ocurrió el 1º de octubre de 2009,[56] un día después de que se dijo a los dos agraviados que su relación laboral había finalizado; al respecto, destaca la coincidencia que existe entre dos hechos:

> 1. En el contexto del cambio de gobierno delegacional, con fecha 17 de agosto de 2009, la entonces Jefa Delegacional en Cuauhtémoc informó a la Contraloría Interna en ese órgano político administrativo que el entonces funcionario público de nombre Marcial Pérez Montiel integraba la "comisión de transición designada por el Jefe Delegacional electo" y que el "proceso de entrega-recepción" de la Delegación Cuauhtémoc sería realizado el 30 de septiembre del mismo año.
>
> 2. Los dos peticionarios coincidieron al manifestar que precisamente el servidor público Marcial Pérez Montiel fue quien, con fecha 30 de septiembre de 2009, indicó a ellos dos y a otros trabajadores de la misma Delegación que "la relación laboral había terminado" y, por tanto, debían "entregar los documentos y enseres" bajo su "resguardo".[57]

Lo anterior, como ya se señaló líneas arriba, es contrario a lo previsto por la normatividad aplicable en las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores, en concreto se opone a lo dispuesto por los artículos 123 apartado B "XI *(IX, sic 05-12-1960)*" de la Constitución, 19 y 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los cuales disponen, respectivamente, que en ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de las y los trabajadores y que ningún trabajador o trabajadora podrá ser cesado sino por justa causa.

La cuarta situación consiste en lo siguiente: El peticionario Marco Antonio Huante Salas solicitó el pago de su aguinaldo correspondiente al año 2009; sin embargo, derivado del cese de su nombramiento por la supuesta renuncia que presentó se le negó la entrega de su aguinaldo hasta en

---

[56] Véase el Anexo, evidencia 3, entre otras.
[57] Véase el Anexo, evidencias 1, 3, 10, 18, entre otras.

tanto firmara el recibo del finiquito que en derecho corresponde cuando un trabajador o una trabajadora renuncia voluntariamente a su empleo. Marco Antonio Huante Salas accedió a firmar el recibo de finiquito porque necesitaba la cantidad de dinero que en derecho le correspondía por el pago de su aguinaldo.[58] Sin embargo, como resultado del análisis del recibo de finiquito, esta Comisión observa que la Delegación Cuauhtémoc consideró el pago del aguinaldo como si se tratara del pago del finiquito por la terminación de la relación laboral, supuestos que en materia laboral son diferentes, tal y como ha quedado señalado en el sub apartado "**V.2. Derecho al trabajo**" de la presente recomendación, hecho por el cual se confirma que el peticionario firmó un documento que conlleva la renuncia a un derecho adquirido como es el caso del aguinaldo e implica, tras la firma del mismo, la renuncia de su derecho al trabajo.

A lo anterior se suma el hecho de que la Delegación Cuauhtémoc se negó a entregar al agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano el aguinaldo correspondiente al mismo año, es decir, 2009, razón por la cual promovió juicio de amparo. En consecuencia, como ha quedado señalado en el apartado "**V.2. Derecho al trabajo**" de la presente Recomendación, el Director General de Administración de la Delegación Cuauhtémoc, mediante oficio, notificó al agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano que no entregó el aguinaldo porque se negó a firmar el documento en el que se establece el pago de finiquito.[59]

De dicho oficio se desprende, como ya se señaló líneas arriba, que el Director General de Administración de la Delegación Cuauhtémoc presiona al trabajador Andrés Eduardo Galicia Quijano para que, a cambio de que se le pague el aguinaldo a que tiene derecho, firme el recibo de finiquito por la supuesta renuncia que había presentado.

Por lo anterior, esta Comisión ha comprobado que servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc arbitrariamente condicionaron el pago del aguinaldo a dos personas que en los hechos fueron cesadas de sus puestos de trabajo a través de la fabricación de sus renuncias, a la firma del recibo del finiquito con el cual se da por concluida la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Lo anterior implica una violación del derecho a la seguridad jurídica y en específico al principio de legalidad, toda vez que no existe disposición legal alguna que faculte a la autoridad a pagar el aguinaldo si, y sólo si, el trabajador firma el recibo del finiquito a cubrirse por renuncia. El hecho de que no se cuenta con tal facultad sirve precisamente como medida de protección de las y los trabajadores, pues las autoridades/patrones podrían usar en juicio laboral los acuses de recibo de finiquito (que confirmarían la renuncia voluntaria) en contra de las o los trabajadores que aleguen despido injustificado, tal como ocurre en el presente caso.

Al respecto, el Poder Judicial de la Federación se ha pronunciado de la siguiente manera:

---

[58] Véase el Anexo, evidencia 16.
[59] Véase el Anexo, evidencias 15, 17, entre otras.

[...]
[...] si bien es principio general de derecho que no existen acciones de futuro, lo cierto es que el derecho a percibir la parte proporcional del aguinaldo nace desde el momento de la separación del empleo y, por tanto, su exigibilidad antes del veinte de diciembre, pues la hipótesis que prevé el artículo de referencia, consistente en el pago proporcional de aguinaldo a los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios debe entenderse con independencia de que se encuentren laborando o no. De lo anterior se sigue que el derecho -y por consiguiente la acción para hacerlo valer- para quienes se dicen separados surge desde el momento de la separación.[60]
[...]

VI. Posicionamiento de la Comisión frente a la violación de derechos humanos

De acuerdo con lo señalado en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, los problemas que la Ciudad de México presenta en materia de derechos humanos laborales son el desempleo, la ausencia de un salario bien remunerado, las condiciones de trabajo precarias e inestables, la discriminación, el acoso hacia mujeres trabajadoras, la informalidad, la falta de adecuación y observancia de la normatividad laboral.[61] Sin duda el desempleo y los bajos salarios se han manifestado entre los más graves, pues de ellos se deriva toda una gama de carencias y limitaciones que afectan el nivel de vida de las y los trabajadores en el Distrito Federal, así como de sus familias. Las y los trabajadores no cuentan con los suficientes satisfactores para alcanzar una vida y un desarrollo dignos, lo que a su vez impacta en el goce de varios derechos, como son los relativos a la salud, la alimentación, la vivienda, la educación, un nivel de vida adecuado, etc., en perjuicio de ellos mismos y de sus dependientes económicos.[62]

Es importante señalar que ante la situación de desempleo que prevalece en el mundo la OIT ha señalado que es muy grave para la mayoría quedarse sin trabajo y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de las personas. La pérdida del trabajo conlleva pérdida económica más allá de la pérdida de remuneración, aunque se encuentre trabajo rápidamente. Cambiar de trabajo interrumpe el proceso de acumulación de capital humano y, probablemente deja inservibles los conocimientos y habilidades adquiridos en el trabajo perdido. Cambiar de trabajo también frecuentemente interrumpe el acceso a las prestaciones, particularmente a las pensiones.[63]

---

[60] AGUINALDO. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DEL EMPLEO PARA RECLAMAR SU PARTE PROPORCIONAL, SURGE DESDE EL MOMENTO DE LA SEPARACIÓN. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVIII, Diciembre de 2003

[61] Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Capítulo 18 Derecho al trabajo y derechos humanos laborales, p. 487.

[62] Ídem.

[63] Pérez López, Jorge. Estabilidad y seguridad del empleo y el trabajo decente. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2766&context=globaldocs

Asimismo, la OIT señala que cambiar de trabajo perturba otros aspectos de la vida personal. Por ejemplo, toda la familia se podría ver obligada a mudar para encontrar o acoplarse a un nuevo trabajo. Además, la amenaza de pérdida de trabajo causa estrés.[64]

De acuerdo con los tratados internacionales que el Estado mexicano ha firmado y ratificado, y de conformidad con lo señalado en el artículo 1º Constitucional, todas las autoridades del Distrito Federal tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, entre ellos los derechos humanos laborales. Sin embargo, como se ha comprobado en la presente recomendación, existen prácticas que vulneran los derechos al trabajo y a la seguridad jurídica, como el hecho de solicitar a las y los aspirantes a convertirse en trabajadores o a las y los trabajadores que estampen sus firmas o huellas dactilares en hojas en blanco como condición para ingresar a trabajar o permanecer en el empleo, mismos que posteriormente son convertidos y usados como escritos de renuncia laboral sin su consentimiento, y sin que las y los trabajadores conozcan desde un inicio el destino que se dará a dichas hojas, situación con la que se violentan de manera integral derechos humanos laborales como son los relativos a estabilidad en el empleo, a salario, a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, a seguridad social y los derechos que derivan de ésta.

Dado que en años distintos a los agraviados Andrés Eduardo Galicia Quijano y Marco Antonio Huante Salas se les indicó al momento de comenzar a laborar que debían estampar sus firmas y huellas dactilares en hojas en blanco, se arriba a la conclusión de que ello pudiera tratarse de una práctica en la Delegación Cuauhtémoc, por lo menos, durante la administración que en esa época estaba en curso. Como ya quedó asentado líneas arriba, Andrés Eduardo Galicia Quijano comenzó a laborar en el año 2008, mientras que Marco Antonio Huante Salas lo hizo un año después.

Con el hecho de tratar "renuncias en blanco", es decir, solicitar o exigir que los aspirantes a ocupar un empleo o que quienes ya están laborando estampen sus firmas y huellas dactilares en hojas en blanco, con fines de ser convertidas en escritos de renuncia sin su consentimiento, no sólo se violan derechos humanos y se quebranta el orden jurídico vigente, sino que abiertamente se desatienden los principios estratégicos de la organización política y administrativa del Distrito Federal previstos en el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, que han quedado señalados en la presente Recomendación.

En consecuencia, para esta Comisión resulta preocupante que las denominadas "renuncias en blanco" puedan estar siendo una práctica en la Delegación Cuauhtémoc o en cualquiera de los demás órganos que componen la Administración Pública del Distrito Federal, sobre todo cuando, derivado de la situación laboral que prevalece en el país, lo que se requiere es impulsar una política laboral que permita generar empleos y conservar los existentes, dentro del marco del trabajo digno

---

[64] Ídem.

que señala la Observación general No. 18 relativa al derecho al trabajo del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Naciones Unidas y de conformidad con los convenios contemplados por la OIT como base del trabajo decente. De acuerdo con lo señalado en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, la política de fomento al empleo que ejecute el Gobierno del Distrito Federal debe contemplar un incremento del papel del Estado, en sus distintos niveles y órdenes, como empleador y regulador, que genere empleos bien remunerados y respetuosos de los derechos humanos laborales.[65]

Esa Observación general define al *trabajo digno* como el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de las y los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. Agrega, entre otras cosas, que el *trabajo digno* ofrece una renta que permite a las y los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias e incluye el respeto a la integridad física y mental de las y los trabajadores en el ejercicio de su empleo. Igualmente, sostiene que la calificación de un trabajo como *digno* presupone que respeta los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

Cabe recordar que el día 3 de septiembre de 2012, Usted, señor Jefe Delegacional en Cuauhtémoc, siendo todavía delegado electo, suscribió la Carta Compromiso por los Derechos Humanos en las Delegaciones Políticas del Distrito Federal, ante la presencia del suscrito Presidente de la CDHDF como testigo de honor, en la cual se comprometió, entre otras cosas, a:

> I. Implementar acciones de gobierno basadas en los derechos humanos y libertades fundamentales, el respeto a la dignidad [...] conforme a la Constitución mexicana y los instrumentos internacionales en la materia.
>
> II. Incorporar el enfoque de derechos humanos [...] en la implementación de políticas públicas, programas y planes de acción, con base en la garantía de los derechos, el empoderamiento de las personas, el abatimiento de la desigualdad social [...].
>
> III. Impulsar la progresividad e integralidad de los derechos humanos de las personas [...] en la Ciudad de México, en las políticas públicas y acciones de gobierno, a fin de asegurar que las libertades y derechos no sean restringidos o limitados por motivo alguno.
>
> IV. **Adoptar y aplicar el criterio de interpretación y protección más amplio de los derechos humanos**, tanto en las acciones de gobierno como **en la valoración que se realice respecto de la aceptación y cumplimiento de las determinaciones o recomendaciones de los organismos locales, nacionales e internacionales de protección, promoción y defensa de derechos humanos**.
>
> [...]

[65] Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, ob.cit.

VI. **Asegurar las condiciones institucionales necesarias para prevenir, reparar y evitar la repetición de violaciones a los derechos humanos, considerando el impulso de políticas públicas tendentes a la reparación del daño.**

(Énfasis añadido por esta Comisión)

Tal como consta en esa Carta, con la firma de la misma usted suscribió su compromiso por el respeto y vigencia de los derechos humanos en la Ciudad de México y reconoció que esos postulados son la base "para la consolidación del estado constitucional democrático de derechos".

Aun cuando las violaciones de derechos humanos que motivan esta Recomendación fueron cometidas por servidores públicos de la Delegación Cuauhtémoc durante una administración anterior a la actual, no puede esperarse otra cosa más que, en congruencia con el artículo 1o. Constitucional, con los instrumentos y estándares internacionales de derechos humanos y las normas citadas líneas arriba, con el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal y con la Carta Compromiso por los Derechos Humanos en las Delegaciones Políticas del Distrito Federal, la Jefatura Delegacional en Cuauhtémoc acepte la presente Recomendación y la cumpla cabal y oportunamente.

En otro orden de ideas, se precisa que la presente Recomendación está dirigida a la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal, en su calidad de autoridad colaboradora, más no como autoridad responsable de la violación de derechos humanos. Y se le dirige de acuerdo con la fundamentación jurídica descrita en el apartado "**Proemio, autoridad colaboradora y autoridad responsable**" inserto casi al principio de este instrumento recomendatorio, y por los motivos siguientes:

- El titular de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal y esa dependencia cuentan con atribuciones para, respectivamente, acordar con el Jefe de Gobierno el despacho de los asuntos que tiene encomendados; coordinar la función jurídica de la Administración Pública del Distrito Federal; asesorar jurídicamente al jefe de gobierno en los asuntos que éste le encomiende; formular y revisar en su caso los proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos y demás instrumentos jurídicos de naturaleza similar, con la finalidad de someterlos a consideración y, en su caso, firma del Jefe de Gobierno, y; participar, junto con las demás dependencias competentes, en la actualización y simplificación del marco normativo jurídico.[66]

- El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, dentro de la estrategia *Reforzar el papel del sector público como empleador, que genere fuentes de trabajo bien remunerado y respetuoso de los derechos humanos laborales*, establece la línea de acción 1085,

[66] Ello, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 16, fracciones I y II, y 35, fracciones I, II, IV y XII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

consistente en promover en las Dependencias del Gobierno del Distrito Federal y los organismos públicos autónomos del Distrito Federal una política de contratación y de trabajo orientada principalmente por el servicio civil de carrera. La responsabilidad del cumplimiento de esta línea de acción corre a cargo del ejecutivo, a través de una de sus dependencias.

- La figura jurídica-administrativa conocida como "servicio civil de carrera" o "servicio público de carrera" de la administración pública contribuye, con respecto de las y los servidores públicos, a entre otras cosas: su estabilidad durante su carrera y trayectoria en el servicio; su formación y desarrollo profesional fundado en el mérito, y; el fortalecimiento de sus capacidades y competencias laborales.

- El "servicio civil de carrera" o "servicio público de carrera" evita en cierta medida que de manera ilegal y arbitraria se concluyan relaciones laborales al interior de los entes gubernamentales (y que es precisamente lo ocurrido a los dos agraviados) y, por tanto, constituye una forma de contribuir al respeto y a la garantía del derecho al trabajo y del derecho humano laboral a la estabilidad en el empleo.

- La Asamblea Legislativa del Distrito Federal, V Legislatura, expidió la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, misma que fue publicada el 26 de enero de 2012 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal;[67] el artículo cuarto transitorio de esa Ley dispone que:

---

[67] Dicha Ley, en sus artículos 3, 9 y 25 fracción I, establece lo siguiente:

"**Artículo 3.-** El Servicio Público de Carrera es el sistema de la Administración Pública del Distrito Federal que garantiza la formación y el desarrollo profesional de los servidores públicos, fundado en el mérito, la igualdad de oportunidades, la movilidad, el fortalecimiento de capacidades y competencias laborales, así como en la no discriminación por motivos de género, origen étnico, religión, estado civil o condición socioeconómica."

"**Artículo 9.-** Para su debido funcionamiento y desarrollo, el Servicio Público de Carrera se organizará en los siguientes Sistemas:
[...];
II. Ingreso;
[...]
IV. Profesionalización;
V. Evaluación del Desempeño;
VI. Desarrollo de Carrera; [...]
[...]"

"**Artículo 25.-** En el marco de los Sistemas y procedimientos establecidos en esta Ley, los miembros del Servicio tendrán los siguientes derechos:
I. Tener estabilidad durante su carrera y trayectoria en el Servicio;
[...]"

La operación y el desarrollo de los Cuerpos, así como el diseño y la instrumentación de los Sistemas del Servicio deberán ser graduales. Para tal efecto, los plazos máximos, contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, serán los siguientes:
I. 60 días para la instalación del Consejo [del Servicio Público de Carrera];
II. 120 días para la aprobación del Reglamento [de la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal];
III. 150 días para determinar los Cuerpos Transversales que iniciarán primero su operación, así como para aprobar el Catálogo Ocupacional y el Tabulador de Compensaciones de estos Cuerpos; [68]
IV. 180 días para instalar e iniciar la operación de los Comités de los primeros Cuerpos Transversales;
V. 270 días para lograr el funcionamiento pleno de los Sistemas en los primeros Cuerpos Transversales; [69]
VI. Un año para determinar los Cuerpos Transversales y Específicos de cada Dependencia que formarán parte del Servicio; y
VII. Cinco años para el funcionamiento pleno de los Sistemas en la totalidad de Cuerpos constituidos.

De conformidad con el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, las y los habitantes del Distrito Federal, en los términos y condiciones que las leyes establezcan, tienen derecho a la protección de las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas que rijan en el mismo.[70]

---

[68] La Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, en sus artículos 10 fracción VI, 20 y 21, establece lo siguiente:

Artículo 10.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:
[...]
VI. Cuerpo: Al Conjunto de servidores públicos de confianza responsables de cumplir con determinadas funciones de la Administración Pública del Distrito Federal, quienes por su naturaleza comparten las mismas reglas de ingreso, formación y profesionalización, movilidad, ascenso, carrera profesional y evaluación del desempeño; situación que les permite ocupar un grupo delimitado de puestos.

Artículo 20.- El catálogo ocupacional contendrá la valuación, perfiles, requisitos y demás información que corresponda a los puestos y plazas de cada Cuerpo, de acuerdo a sus respectivas Categorías y Grados.

Artículo 21.- La Secretaría de Finanzas, en coordinación con la Oficialía Mayor y la Contraloría, aprobará y actualizará el tabulador de compensaciones de los miembros, con los salarios y demás conceptos de remuneración correspondientes a su Categoría y Grado.

[69] La Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, en su artículo 10 fracción XVIII, dispone que:

Artículo 10.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:
[...]
XVIII. Sistema: Al Sistema que regula un procedimiento general del Servicio.

[70] Artículo 17, fracción I.

No obstante lo arriba mencionado, es de señalar que a la fecha del pronunciamiento del presente instrumento recomendatorio aún no se emite el Reglamento de la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal ni se realizan las demás acciones descritas en el artículo cuarto transitorio de la citada Ley.[71] En la medida en que todo ello se realice seguramente se generaran mejores condiciones para garantizar la no repetición de la violación del derecho humano al trabajo, pero ahora en beneficio de todas aquellas personas que laboran en la Administración Pública del Distrito Federal y que son susceptibles de ser miembros del Servicio Público de Carrera de ésta. Y por el contrario, mientras no se realicen las acciones descritas en el artículo cuarto transitorio de la Ley citada, la misma se mantendrá inaplicable y su contenido será letra muerta.

VII. Obligación del Gobierno de reparar el daño por la violación de derechos humanos

La Corte Interamericana en su jurisprudencia ha establecido y reiterado que es un principio de Derecho Internacional que toda violación de una obligación internacional que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente.[72] De acuerdo con la Corte Interamericana, las reparaciones consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas; su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos tanto material como inmaterial.[73]

El artículo 1o. Constitucional establece en su párrafo tercero que:

> 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. *(Énfasis añadido por esta Comisión)*

A nivel universal, el deber de reparar a cargo del Estado ante violaciones de derechos humanos está previsto en los *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones*

---

[71] Véase el Anexo, evidencia 21.

[72] Cfr. *Caso De La Cruz Flores vs. Perú,* Sentencia de 18 de noviembre de 2004, (Fondo, reparaciones y Costas) pág. 66.

[73] *Caso Ximenes Lopez vs. Brasil,* Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de julio de 2006. Serie C No. 149, párrafo 210; *Caso Baldeón García, Caso Baldeón García vs. Perú.* Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de abril de 2006. Serie C No. 147, párrafo 177; *Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaxa vs. Paraguay.* Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de marzo de 2006. Serie C No. 146, párrafo 198; y *Caso Acevedo Jaramillo y otros vs. Perú.* Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C No. 144, párrafo 297.

manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones (en adelante Principios sobre el derecho a obtener reparaciones).[74] Al respecto, de acuerdo con el citado instrumento internacional:

> **Una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia,** remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las violaciones graves del derecho internacional humanitario. La reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido. Conforme a su derecho interno y a sus obligaciones jurídicas internacionales, los Estados concederán reparación a las víctimas por las acciones u omisiones que puedan atribuirse al Estado y constituyan violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o violaciones graves del derecho internacional humanitario [...].[75] *(Énfasis añadido por esta Comisión)*

A nivel regional, el deber de reparar el daño producido por la violación de derechos humanos encuentra regulación en al artículo 63.1 de la Convención Americana, que a la letra estipula que:

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

En relación con este precepto, la Corte Interamericana ha señalado que:

> Refleja una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre la responsabilidad de los Estados. De esta manera, **al producirse un hecho ilícito imputable a un Estado, surge de inmediato la responsabilidad internacional de éste por la violación de la norma internacional de que se trata, con el consecuente deber de reparación y de hacer cesar las consecuencias de la violación.**[76] *(Énfasis añadido por esta Comisión)*

---

[74] *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*, 60/147 Resolución aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 2005.

En el presente caso, al tratarse de la violación de, entre otros, el derecho al trabajo, lo cual conlleva riesgos o daños a la subsistencia, al desarrollo integral y a la calidad de vida de la persona, y obstaculiza el acceso a la seguridad social, tanto de los dos agraviados como de sus familias en efecto multiplicador, se considera aplicable este instrumento internacional ya que marca un estándar alto de reparación tras la afectación a los derechos humanos.

[75] *Ibídem*, Sección IX. Reparación de los daños sufridos, artículo 15.

[76] *Caso Ximenes Lopez vs. Brasil, op. cit.*, párrafo 208; *Caso Baldeón García, op. cit.*, párrafo 175; *Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaxa vs Paraguay op. cit.*, párrafo 196; y *Caso Acevedo Jaramillo y otros v Perú, op. cit.*, párrafo 295.

En un Estado democrático de derecho toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación de sus derechos humanos, gozará de la posibilidad de reclamar que el responsable de esa afectación asuma sus consecuencias. De igual manera, el Estado, como garante de esos derechos, debe asumir la obligación de resarcir los daños que sus agentes provoquen a algún individuo. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que:

> **Las víctimas de violaciones a los derechos humanos o sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido**, la cual debe concretarse a través de medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior deriva tanto del régimen previsto constitucionalmente como de los instrumentos internacionales ratificados por México y de los criterios de organismos internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.[77] *(Énfasis añadido por esta Comisión)*

La Corte Interamericana ha sostenido que "la reparación es el término genérico que comprenda las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido (*restitutio in integrum*, indemnización, satisfacción, garantías de no repetición, entre otras)".[78]

Específicamente, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en su artículo 46, establece:

> [...]
>
> En el proyecto de Recomendación, **se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y, si procede para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado**. *(Énfasis añadido por esta Comisión)*

Al respecto, es de concluirse que el Estado tiene la obligación de cumplir con la reparación del daño ocasionado a las víctimas por violaciones de los derechos humanos cometidas por parte de sus servidores públicos.

---

[77] SCJN. Novena Época, Registro: 163164, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXXIII, Enero de 2011, Materia: Constitucional, Tesis: P/LXVII/2010, página 28.

[78] *Caso Loayza Tamayo vs. Perú*, Reparaciones, Sentencia del 27 de noviembre de 1998, Serie C. No. 42, párrafo 85.

VII.1. Modalidades de la reparación del daño

La reparación del daño tiene las siguientes modalidades.

VII.1.1. Restitución

La restitución se considera una forma de reparación del daño a las víctimas de violaciones de los derechos humanos. En relación con la restitución, los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, señalan que la restitución, siempre que sea posible, ha de devolver a la víctima a la situación anterior a la violación de sus derechos humanos.[79] En el mismo sentido, la Corte Interamericana ha señalado constantemente en su jurisprudencia que la reparación del daño ocasionado "[...] requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (*restitutio in integrum*), la cual, como mencionamos, consiste en el restablecimiento de la situación anterior a la violación. [80]

VII.1.2. Indemnización

De acuerdo con los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, la indemnización debe concederse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso, por todos los perjuicios económicamente evaluados que sean consecuencia de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos, tales como los siguientes: a) el daño físico o mental; b) la pérdida de oportunidades, en particular las de empleo, educación y prestaciones sociales; c) los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante; d) los perjuicios morales; y e) los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos y servicios psicológicos y sociales.[81]

A su vez, el monto de la indemnización depende del nexo causal con los hechos del caso *sub judice*,[82] las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos.[83] La indemnización no puede implicar ni un empobrecimiento ni un enriquecimiento para la víctima o sus sucesores.[84]

---

[79] Naciones Unidas, Principios y directrices básicos (...), Op. Cit. párrafo 19.

[80] *Caso Ximenes Lopes vs. Brasil*. Excepción Preliminar. Sentencia de 30 de noviembre de 2005. Serie C No. 139, párrafo 209.

[81] Naciones Unidas, Principios y directrices básicos (...), Op. Cit. párrafo 20.

[82] *Caso Comunidad Indígena Yakyye Axa vs. Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 17 de junio de 2005, serie C, No 125.

[83] *Caso Ticona Estrada y otros vs. Bolivia*. Fondo, Reparaciones y Costas, 27 de noviembre de 2008, serie C, No. 191, párrafo 134; *Masacre de las dos Erres vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, 24 de noviembre de 2009, serie C, No 211.

[84] *Caso Castillo Paéz vs. Perú*, supra nota, párrafo 53.

VII.1.3. Satisfacción

Respecto de la satisfacción, de acuerdo con los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, ésta debe incluir, cuando sea pertinente y procedente, la totalidad o parte de las medidas siguientes: a) medidas eficaces para conseguir que no continúen las violaciones; b) la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad; c) una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de la víctima; d) una disculpa pública; y e) la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.[85]

VII.1.4. Garantías de no repetición

Las garantías de no repetición consisten en la implementación de medidas positivas para conseguir que los hechos lesivos como los que originaron la reparación no se repitan.[86]

Al respecto, los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones señalan que las garantías de no repetición han de incluir determinadas medidas que contribuirán a la prevención, entre las que destacan las siguientes: a) la garantía de que todos los procedimientos civiles y militares se ajusten a las normas internacionales relativas a las garantías procesales, la equidad y la imparcialidad; b) la protección de los profesionales del derecho, la salud y la asistencia sanitaria, la información y otros sectores conexos; c) la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación en esta materia de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como de las fuerzas armadas y de seguridad; d) la promoción de la observancia de los códigos de conducta y de las normas éticas, por los funcionarios públicos, inclusive el personal de las fuerzas de seguridad, los establecimientos penitenciarios, los medios de información, el personal de servicios médicos, psicológicos, sociales y de las fuerzas armadas; e) la revisión y reforma de las leyes que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos.[87]

Como se ha manifestado anteriormente, las reparaciones no sólo consisten en las indemnizaciones económicas que se reconocen a las víctimas, sino en el impacto que pueden tener para disminuir o desaparecer las consecuencias de las violaciones en la vida de las personas. En ese sentido, es indispensable tener en cuenta que a pesar de que las reparaciones son individualizadas respecto de las personas consideradas como víctimas de las violaciones, la afectación de derechos por parte de las autoridades públicas erosiona la confianza de la sociedad en su conjunto. Es por ello que las reparaciones también deben mandar un mensaje claro y real a la sociedad de que a pesar de las

---

[85] Naciones Unidas, Principios y directrices básicos (...), Op. Cit. párrafo 22.

[86] *Caso Bámaca Velásquez vs. Guatemala*, Fondo. Sentencia de 25 de noviembre de 2000. Serie C No. 70, párrafo 40.

[87] Naciones Unidas, Principios y directrices básicos (...), Op. Cit., párrafo 23.

fallas en la actuación de determinados servidores públicos, las mismas son casos esporádicos, aislados y no hacen parte de un comportamiento descuidado de las autoridades en detrimento de los derechos humanos de los gobernados.

Finalmente, hay que tener en cuenta que ninguna reparación puede entenderse como integralmente satisfecha, si las víctimas de las violaciones no participan en el proceso reparatorio, indicando la forma en la que quieren ser reparadas. En ese sentido la Corte Interamericana ha manifestado que las víctimas de las violaciones tienen el derecho a intervenir tanto en los procesos que esclarezcan lo ocurrido y sancionen a los responsables, como en la búsqueda de una debida reparación.[88]

Por los razonamientos antes expuestos, este organismo público autónomo tiene por probado que en el caso que nos ocupa se violaron los derechos humanos al trabajo y a la seguridad jurídica, así como el principio de legalidad; en consecuencia, con fundamento en el artículo 1o. de la Constitución, las personas agraviadas tienen el derecho a que se les repare el daño ocasionado, producto de dichas violaciones de sus derechos humanos.

En los puntos recomendatorios que aparecen a continuación se retoman las cuatro modalidades de la reparación del daño antes mencionadas. El primero de ellos alude a la indemnización, pero sin que la CDHDF invada la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual es la autoridad facultada para determinar en el ámbito jurisdiccional, entre otras cosas, el pago de salarios caídos.

No pasa desapercibido para la CDHDF que el laudo que en su momento dicte dicho Tribunal en el caso del agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano podría ordenar a la Delegación Cuauhtémoc el pago de salarios vencidos y demás prestaciones laborales. De ahí que, de ser aceptada la presente Recomendación, el monto de la indemnización deberá ser consensuado con Andrés Eduardo Galicia Quijano y con la CDHDF evitando la duplicidad del pago de dinero que podría derivarse de la presente Recomendación y de ese laudo por concepto de salarios caídos y diversas prestaciones económicas.

Es importante señalar que si a partir de lo expuesto en la presente Recomendación se garantiza el derecho a la estabilidad y permanencia en el empleo de los dos agraviados y se resarcen los efectos de la separación del empleo de ambos, la Delegación Cuauhtémoc estaría reparando en el aspecto de la estabilidad en el trabajo y en el aspecto económico la violación de derechos humanos

---

[88] *Caso de los "Niños de la Calle" (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala*. Fondo. Sentencia de 19 de noviembre de 1999. Serie C, No. 63, p. 57, párrafo 227; *Caso Durand y Ugarte vs. Perú*. Fondo. Sentencia de 16 de agosto de 2000. Serie C, No. 68, p 21, párrafo 129; *Caso Las Palmeras vs. Colombia*. Fondo. Sentencia de 6 de diciembre de 2001. Serie C No. 90, p. 21, párrafo 59; y *Caso 19 Comerciantes vs. Colombia*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de julio de 2004. Serie C, No. 109, p. 89, párrafo 186.

cometida, pero a su vez podría estar dejando sin materia el juicio laboral iniciado por el agraviado Andrés Eduardo Galicia Quijano.

En razón de lo antedicho, con fundamento en los artículos 1o. y 102 apartado B de la Constitución; 2, 3, 5, 6, 17 fracción IV y 22 fracción IX, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; así como en los artículos 119, 120, 136 al 142 de su Reglamento Interno, este organismo público autónomo,

VIII. Recomienda:

Al Jefe Delegacional en Cuauhtémoc

Primero.- En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se realicen las acciones a que haya lugar a efecto de: **a)** restituir a la brevedad posible los derechos laborales de los agraviados Marco Antonio Huante Salas y Andrés Eduardo Galicia Quijano; y **b)** como reparación del daño, indemnizar a los agraviados por los daños ocasionados por los efectos de su ilegal separación del empleo.

Dichas situaciones deberán ser previamente consensuadas con los propios agraviados y con esta Comisión.

Segundo.- En un plazo que no exceda de 15 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, instruya por oficio a las y los servidores públicos de la Dirección General de Jurídica y de Gobierno, la Dirección General de Administración, así como a los demás servidores públicos que sea necesario de la Delegación Cuauhtémoc, para que se abstengan de solicitar, por un lado, que se estampe la firma o alguna huella dactilar en hojas en blanco o en escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados, como condicionante para el ingreso o la permanencia en el empleo, y por otro lado, que las o los trabajadores presenten escrito de renuncia sin su voluntad.

De igual manera, en el mismo oficio se mencionen las sanciones que derivan de hacer estampar firmas o huellas dactilares en hojas en blanco o en escritos de renuncia sin fecha o posfechados.

Tercero.- En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, establezca un mecanismo para supervisar permanentemente que no se solicite que se estampe la firma o alguna huella dactilar en hojas en blanco o en escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados, como condicionante para el ingreso o la permanencia en el empleo.[89]

---

[89] Este punto recomendatorio se relaciona con la línea de acción 1082 del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Cuarto.- En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, dicte las medidas necesarias a fin de establecer en el instrumento jurídico idóneo la prohibición de solicitar a las y los trabajadores estampen la firma o alguna huella dactilar en hojas en blanco o en escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados. Asimismo, dentro del mismo plazo, el contenido de dicho instrumento jurídico se difunda, mediante una circular, entre todas las trabajadoras y los trabajadores de la Delegación Cuauhtémoc.

Esa circular deberá estar redactada en un lenguaje sencillo y claro, y deberá contener la mención expresa de la prohibición de solicitar a las y los trabajadores que estampen su firma o alguna de sus huellas dactilares en hojas en blanco o en escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados, y de que si ello llegase a ocurrir tienen derecho a denunciarlo ante la o el Jefe Delegacional en turno, la Contraloría Interna en la Delegación Cuauhtémoc y esta Comisión de Derechos Humanos, para que, respectivamente, se corrija esa conducta, se deslinden responsabilidades administrativas y se proceda a investigar la violación de derechos humanos.

Además, mediante esa circular se deberá difundir lo siguiente: **a)** la presente Recomendación, de manera que quede incluida la trascripción de los puntos recomendatorios Segundo, Tercero, Quinto y Sexto de la misma, y; **b)** los derechos que se tienen por ser trabajadora o trabajador de la Delegación Cuauhtémoc y el fundamento jurídico de esos derechos.

Quinto.- En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, instruya por escrito al titular de la Dirección General de Administración de la Delegación Cuauhtémoc para que al momento en que nuevos trabajadores y trabajadoras ingresen a laborar en ese órgano político administrativo se les entregue mediante oficio una copia legible y completa de la circular a que alude el punto recomendatorio Cuarto que antecede.

Sexto.- Acorde con lo dispuesto por el artículo 1o. Constitucional, en el sentido de que todas las autoridades, incluida la Delegación Cuauhtémoc, tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y de que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, dentro de un plazo de 15 días naturales, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, solicite la intervención de la Contraloría Interna en la Delegación Cuauhtémoc para que investigue la solicitud y existencia de renuncias en blanco (hojas en blanco que contengan las firmas y huellas dactilares de las y los trabajadores de la Delegación o escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados) en ese órgano político administrativo y, en su caso, emita las recomendaciones, observaciones o procesos de mejora tendentes a evitar la comisión de violaciones de derechos humanos por solicitar o exigir dichas renuncias y, también en su caso, dé inicio al procedimiento administrativo de

responsabilidades en contra de las y los servidores públicos que hayan ordenado o ejecutado ese tipo de actos y en su momento imponga las sanciones a que haya lugar.[90]

Asimismo, dentro del mismo plazo, usted gire instrucciones por oficio al personal de esa Delegación que corresponda para que realice una revisión exhaustiva de archivos con el fin de, en su caso, destruir la totalidad de hojas en blanco que contengan las firmas y huellas dactilares de las y los trabajadores de la Delegación o escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados, y se dé seguimiento al cumplimiento de esas instrucciones.

A la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal, en calidad de autoridad colaboradora[91]

Único.- Se continúen realizando las acciones respecto de la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal. Asimismo, con independencia de esas acciones, en coordinación con la Oficialía Mayor y la Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal, se revise la normativa en la materia para establecer como reglas aplicables a las Dependencias, Delegaciones y Entidades, entre otros puntos, que se prohíba la exigencia de hojas firmadas en blanco o escritos de renuncia laboral sin fecha o posfechados para la contratación de personal y la permanencia en el empleo, y que no proceda la baja de persona alguna, si no es mediante la suscripción de un dictamen por parte del responsable de las áreas jurídicas correspondientes que avale el cumplimiento de la legalidad, fundamentación y motivación para cuando se proceda a dar por terminadas las relaciones administrativas o laborales con las y los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

Asimismo, se informen periódicamente por escrito a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de esta Comisión los avances que se tengan sobre las acciones a que alude el párrafo inmediato anterior.

Con fundamento en los artículos 48 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y 142 de su Reglamento Interno, se hace saber a usted, señor Jefe Delegacional en Cuauhtémoc, que dispone de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al que se le notifique la presente Recomendación, para responder si la acepta o no, en el entendido que de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispondrá de un plazo de 10 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de su cumplimiento, las cuales deberán ser remitidas a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de esta Comisión, que con fundamento en los artículos 144 y 145 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos

---

[90] Este punto recomendatorio se relaciona con la línea de acción 1170 del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

[91] Teniendo en cuenta todo lo expuesto en la presente Recomendación y en particular en el apartado "**VI. Posicionamiento de la Comisión frente a la violación de derechos humanos**", por cuanto hace a la Ley del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal.

Humanos del Distrito Federal, es el área responsable de calificar las Recomendaciones de acuerdo a su aceptación y cumplimiento.

Con fundamento en el artículo 102, apartado B, de la Constitución, la presente Recomendación tiene el carácter de pública.

Así lo determina y firma:

Mtro. Mario Ernesto Patrón Sánchez
Primer Visitador General y Presidente Interino por Ministerio de Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
(Con fundamento en los artículos 7, fracción III, de la Ley de la CDHDF y 25 de su Reglamento Interno)

C.c.p. **Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno del Distrito Federal**. Para su conocimiento.
Dip. Cipactli Dinorah Pizano Osorio, Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, VI Legislatura. Para su conocimiento.
Mtro. Juan Manuel García Gerardo, Contralor Interno en la Delegación Cuauhtémoc. Para su conocimiento y efectos legales a que haya lugar.