

REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISION PARA LA ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- El presente reglamento es Observancia General para todo el personal que labora dentro de las dependencias de la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes y sus Organismos Descentralizados y sus objetivos son establecer la estructura de la Comisión, sus funciones y atribuciones, así como instaurar el procedimiento administrativo para la imposición de las medidas disciplinarias y sanciones relacionadas exclusivamente con las conductas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual que en contravención al Código Municipal de Aguascalientes, al Código de Ética para la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes y el Reglamento Interior de Trabajo del Municipio de Aguascalientes, así como los Reglamentos Internos de los Organismos mencionados, se puedan realizar.

ARTÍCULO 2.- Para los efectos del presente reglamento, en lo subsecuente, se entenderá por:

Comisión.- A la Comisión para la Erradicación de la Violencia Laboral.

Instituto.- Al Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes.

Reglamento.- Al presente ordenamiento

Víctima.- A la persona que ha recibido algún trato de discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.

Persona denunciada.- A la persona que realiza la conducta de discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.

Discriminación.- Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias u orientaciones sexuales, identidad de género, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Así como la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Violencia Laboral.- La negativa a contratar a la víctima o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, de trato en la atención y prestación de servicios, o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Hostigamiento Sexual.- Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al o la agresor(a) en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, no verbales, físicas o alguna de ellas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, que puede darse bajo las particularidades de leve, medio o grave. Debiéndose considerar al momento de resolver los conceptos previsto en el Manual del Instituto de las Mujeres y en las Rutas de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas.

Acoso Sexual.- Es la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, que puede darse bajo las particularidades de leve, medio o grave. Debiéndose considerar al momento de resolver los

conceptos previsto en el Manual del Instituto de las Mujeres y en las Rutas de Atención y Prevención homologando este concepto en dichas particularidades al Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas.

Perspectiva de Género.- Es una visión científica analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Procedimiento.- Aquel que se lleva ante la Comisión, mediante el cual con total respeto a la garantía de audiencia, respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso con perspectiva de género, en el que se escuche a las partes y se desahoguen los medios de prueba que estas ofrezcan, con la finalidad de determinar si existe responsabilidad o no a la conducta investigada y en su caso imponer la o las medidas disciplinarias correspondientes y el alcance de las mismas.

Medidas Disciplinarias y/o Sanciones.- Como tales se podrán imponer las siguientes, amonestación verbal o por escrito; suspensión del trabajo de uno a quince días, sin goce de sueldo; rescisión de la relación de trabajo; y en su caso, denunciar los hechos ante las autoridades competentes, en caso de que su conducta entrañe la comisión de algún ilícito.

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISION

ARTÍCULO 3.- La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- I. Resolver los procedimientos que por quejas recibidas ante la titular del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes, por parte de las o los trabajadores en desacato al Código Municipal de Aguascalientes, Código de Ética para la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes y el Reglamento Interior de Trabajo del Municipio de Aguascalientes, Reglamentos Interiores de los Organismos Descentralizados en los casos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, independientemente de que ello dé lugar a un ilícito penal.
- II. Emitir los criterios y lineamientos para la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes.
- III. Dar respuesta a las consultas que por escrito les formulen las servidoras y los servidores públicos del H. Ayuntamiento del Municipio de Aguascalientes.
- IV. Dar a conocer a las servidoras y los servidores públicos del H. Ayuntamiento del Municipio de Aguascalientes, los valores y principios contenidos en el Código Municipal de Aguascalientes, Código de Ética para la Administración Pública del Municipio de Aguascalientes y el Reglamento Interior de Trabajo del Municipio de Aguascalientes y Reglamentos Interiores de los Organismos descentralizados.

- V. Promover en las servidoras y los servidores públicos la identificación con los valores y principios, así como la conciencia colectiva y la reflexión personal sobre la importancia de aplicar la ética en el desempeño cotidiano de las labores sobre los diversos aspectos de la función que desempeñan, la resolución pacífica de conflictos y el derecho a una vida libre de violencia;
- VI. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de discriminación, violencia laboral, así como de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a las quejas, en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes y la Secretaria de Administración por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, en tanto que el primero llevará a cabo el proceso de investigación y la segunda la ejecución de la sanción;
- VII. En ningún caso se hará público el nombre de las partes involucradas en el procedimiento;
- VIII. Para los efectos del párrafo anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre la misma persona que hostiga o acosa, guardando públicamente el anonimato de la o las personas quejasas;
- IX. Establecer mecanismos que favorezcan la erradicación de la discriminación, la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual en centros laborales del Municipio, mediante acuerdos y convenios con instituciones, organizaciones civiles y sindicatos;
- X. Proporcionar atención psicológica y legal especializada y gratuita a quien sea víctima de discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes;
- XI. Sancionar administrativamente a las y los superiores jerárquicos cuando tengan conocimiento de la existencia de algún caso de discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual y sean omisas(os) en recibir y/o dar curso a una queja;
- XII. Generar un programa de quejas que garantice la confidencialidad de los casos, en coordinación con el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes; y
- XIII. Recabar periódicamente los resultados arrojados por las encuestas sobre clima laboral que llevan a cabo el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes, así como la Secretaria de Administración.
- XIV. Cualquier otra que determine el H. Ayuntamiento del Municipio de Aguascalientes.

CAPITULO TERCERO

ESTRUCTURA DE LA COMISION

ARTÍCULO 4.- La Comisión para la Erradicación de la Violencia Laboral, estará integrada de la siguiente manera:

- I. Titular Presidenta(e) de la Comisión Permanente de Igualdad y Género, quien fungirá como Presidente(a) de la misma;
- II. Titular Presidenta(e) de la Comisión Permanente de Derechos Humanos;
- III. El Síndico(a) Procurador;
- IV. Titular de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno;
- V. Titular de Secretaría de Administración;
- VI. Director(a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración, quien fungirá como Secretario(a) Ejecutivo(a) de la Comisión;
- VII. Titular del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes;
- VIII. Titular de la Contraloría Municipal;
- IX. Secretaria(o) General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos del Estado y sus Municipios (SUTEMA); y
- X. Director(a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno; y
- XI. Tres integrantes (trabajadoras y trabajadores) que representen a la plantilla laboral del Municipio, electos a través de un mecanismo de insaculación apegado a las necesidades de la Comisión.

La o el Presidenta (e) de la Comisión contará con voz y voto de calidad; la o el Representante de la Contraloría Municipal, la o el Secretaria(o) Ejecutiva(o) y la o el Director(a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno solamente contarán con voz; y los demás integrantes de la Comisión contarán con voz y voto.

También serán integrantes eventuales de la Comisión las o los Jefas(es) Inmediatos de las servidoras y los servidores públicos sujetos al proceso de aplicación de sanciones, teniendo exclusivamente el derecho a voz.

Las y los integrantes de la Comisión tendrán una representación exclusivamente honorífica y no podrán recibir compensación alguna por este motivo.

Cada integrante de la Comisión podrá designar a un solo suplente que deberá recaer siempre en la misma persona, lo anterior para garantizar la confidencialidad en los procesos, y dará conocimiento del mismo a la o al Secretaria(o) Ejecutiva(o), previamente al inicio de la

Sesión a que haya sido convocada(o), suplente que tendrá derecho a voz y voto si quien lo(a) nombra cuenta con dichas facultades.

Es obligación de cada integrante de la Comisión, manifestar por escrito ante la o el Secretaria(o) Ejecutiva(o) su inasistencia a cualquier Sesión de la Comisión y comunicar la asistencia de su suplente a dicha Sesión, a más tardar al inicio de la misma.

Es obligación de cada integrante de la Comisión acudir a las sesiones a que sea convocada o convocado oportunamente, en caso de inasistencia injustificada de la misma(o) o de su suplente, se aplicaran las sanciones previstas en los artículos 86 y 87 del Código Municipal de Aguascalientes. Respecto a las trabajadoras y los trabajadores que son parte de ésta Comisión, en caso de inasistencia injustificada a que hubiesen sido convocadas(os), se procederá conforme al Reglamento Interior de trabajo del Municipio de Aguascalientes.

CAPITULO CUARTO

DEL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION

ARTÍCULO 5.- La Comisión sesionará en forma ordinaria y extraordinaria.

La Comisión sesionará de forma ordinaria para tratar los siguientes asuntos:

- I. Informar sobre el curso de los asuntos turnados a la misma
- II. Dar respuesta a las consultas que ante la misma se planteen.
- III. Dar cuenta respecto al seguimiento a las capacitaciones y campañas implementadas y organizadas por las diversas áreas de la administración.
- IV. Emitir los criterios y lineamientos para la imposición de las medidas disciplinarias correspondientes.
- V. Todos aquellos que en general no tengan carácter urgente y resulte necesaria su atención.

La Comisión sesionará de forma extraordinaria cuando haya asuntos urgentes que tratar, entre ellos de manera enunciativa más no limitativa, los siguientes:

- I. Para resolver sobre la admisión de la queja.
- II. Sustanciar el procedimiento en todas sus partes.
- III. Emitir la Resolución
- IV. Resolver el recurso que en su caso se interponga ante la misma.

- V. Dar contestación y seguimiento a las demandas de nulidad o amparo, rendir los informes que al efecto le puedan requerir las autoridades estatales o federales.

ARTÍCULO 6.- Las sesiones ordinarias de la Comisión se celebrarán cada dos meses.

Las sesiones ordinarias serán convocadas por la Presidencia de la Comisión, por escrito y con al menos tres días naturales de anticipación; debiendo anexar al citatorio de cada integrante, la propuesta de orden del día, la información y documentación necesaria para el análisis de los asuntos a tratar en cada sesión ordinaria de la Comisión.

De no existir el quórum legal para celebrar una sesión ordinaria de la Comisión, esta deberá celebrarse dentro de las 48 horas siguientes previo citatorio a las y los integrantes, en el mismo lugar y hora, teniéndose por enteradas cada una de las personas presentes. Si no se reuniera una vez más el quórum suficiente, se efectuará la sesión con las y los integrantes que acudan.

Cuando una sesión ordinaria no se hubiese celebrado, y la Presidencia de la Comisión se negara a hacerlo, o fuese omisa en su obligación, podrán convocar a la misma un grupo de al menos cuatro integrantes de la Comisión, siendo legal la sesión que se realice y válidos los acuerdos que en ella se tomen siempre y cuando exista el quórum legal.

ARTÍCULO 7.- La Comisión podrá sesionar en forma extraordinaria.

Las sesiones extraordinarias serán convocadas por la Presidencia de la Comisión o por un grupo de al menos cuatro integrantes de la misma, debiendo hacerse por escrito y con al menos veinticuatro horas de anticipación, debiendo anexarse al citatorio para cada integrante, la propuesta de orden del día y los anexos correspondientes del tema a tratar en la sesión.

En las sesiones extraordinarias se tratarán exclusivamente los asuntos para los que fueron convocadas.

De no existir el quórum legal para celebrar una sesión extraordinaria de la Comisión, esta se instalará una vez transcurridos 30 minutos de la hora de inicio de la sesión con las personas integrantes que se encuentren presentes.

ARTÍCULO 8.- El quórum legal para que sesione la Comisión será de la mitad de las personas integrantes más una con voz y voto.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de las y los integrantes presentes en la sesión.

CAPITULO QUINTO

DEL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ANTE LA COMISION

ARTÍCULO 9.-La queja deberá constar por escrito y reunir al menos los siguientes requisitos:

- I. Nombre y domicilio de quien la formula;
- II. Hechos en que se funde;
- III. Pruebas que acrediten los hechos si obran en poder del quejoso o quejosa, o en su caso, señalar el lugar donde presuntamente se encuentran;
- IV. Fecha de su interposición; y
- V. Firma de quien la formula.

ARTÍCULO 10.-Las y los servidores públicos deberán presentar por escrito su queja ante el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes por conducto de la Coordinación de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género, los hechos que a su juicio y en perjuicio de las y los mismos impliquen alguna conducta de violencia laboral, discriminación laboral, acoso u hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 11.-El Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes por conducto de la Coordinación de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género, será el encargado además de recibir las quejas a que se refiere el artículo anterior, de allegarse de todos los medios de prueba necesarios tendientes a acreditar la conducta imputada, los cuales de manera enunciativa mas no limitativa, puedenser los dictámenes que al efecto se realicen dentro de sus áreas de psicología, trabajo social y con el apoyo del departamento jurídico del mismo, lo anterior conforme a las facultades que su reglamentación les confiera y las que en este ordenamiento se otorgan.

ARTÍCULO 12.- La única autoridad competente para substanciar el procedimiento de Responsabilidad Administrativa Disciplinaria e imponer las sanciones correspondientes en materia de violencia laboral, discriminación laboral, acoso u hostigamiento sexual, lo es la Comisión para la Erradicación de la Violencia Laboral.

ARTÍCULO 13.-Las sanciones por Responsabilidad Administrativa Disciplinaria consistirán en:

- I. Amonestación verbal o por escrito;
- II. Suspensión del trabajo de uno a quince días, sin goce de sueldo;
- III. Rescisión de la relación de trabajo.

La suspensión en el empleo, cargo o comisión no podrá ser menor de un día ni mayor de quince días.

Tratándose de servidoras o servidores públicos de base, la rescisión de la relación laboral, se aplicará en los términos del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicios Gobiernos del

Estado de Aguascalientes, sus Municipios y Organismos Descentralizados o Ley Federal del Trabajo según le aplique.

ARTÍCULO 14.- Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

- I. La gravedad y frecuencia de la falta;
- II. La jerarquía del puesto y la responsabilidad que implique;
- III. El daño moral y psicológico causado; y
- IV. La antigüedad en el servicio del o la infractor;

ARTÍCULO 15.- En la imposición y aplicación de las sanciones se observará lo siguiente:

La amonestación verbal o escrita, la suspensión en el empleo, cargo o comisión y la rescisión de la relación laboral, serán impuestas por la Comisión y aplicadas por la o el titular del área de recursos humanos de la Secretaría de Administración del Municipio. Tratándose de trabajadoras y trabajadores de organismos descentralizados la ejecución de las sanciones se realizará en coordinación con las áreas administrativas de estos.

Tratándose de faltas administrativas cometidas por la o el Presidenta(e) Municipal, las o los Regidoras(es), las o los Síndicas(os), se dará vista al Congreso del Estado, para que este determine sobre el inicio del procedimiento respectivo y en su caso imponga y aplique las sanciones correspondientes conforme a los ordenamientos legales aplicables.

ARTÍCULO 16.- La Comisión para imponer las sanciones administrativas disciplinarias, se sujetará al siguiente procedimiento:

I.- Recibida la queja con los anexos (pruebas) **por la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno** que de la investigación que al efecto realice el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes por conducto de la Coordinación de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género, la Comisión determinará por conducto de quienes funjan como titulares de las áreas de Director (a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Director(a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno; quienes trabajaran de manera conjunta, si se instaura en contra del o la persona denunciada el Procedimiento Administrativo Disciplinario, debiendo ser firmada dicha determinación **por ambos titulares de las Direcciones antes mencionadas para que tenga plena validez.**

En caso de que la Comisión no encuentre elementos suficientes para instaurar dicho procedimiento en contra del o la persona denunciada, procederá a desechar la queja de igual manera por conducto de quienes funjan como titulares de las áreas de Director(a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Director(a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno; quienes trabajan de manera conjunta, tal determinación será firmada por ambos titulares de las Direcciones antes mencionadas para que tenga plena validez, lo que se comunicará por escrito al o la quejoso(a) y al Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes por conducto de la Coordinación de Prevención y Atención Integral

de la Violencia de Género, dentro de los quince días hábiles siguientes)a la referida determinación por conducto del o la Secretario(a) Ejecutivo(a) de la (Comisión) misma que facultara a la persona que funja como notificador(a).

En el supuesto de que se encuentren elementos suficientes para instaurar el procedimiento, se le notificará a la o al quejoso, dentro del mismo término señalado en el párrafo anterior para que se presente, dentro del término de tres días hábiles siguientes a dicha notificación, a ratificar su queja. Cuando ésta no sea ratificada dentro del plazo previsto se tendrá por no interpuesta.

En el entendido de que la intervención del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes, como integradora de la investigación, concluye una vez que el expediente respectivo haya sido turnado a la Comisión.

II.- Una vez ratificada la queja se acordará su admisión por conducto de quienes funjan como titulares de las áreas de Director (a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Director (a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno; quienes trabajarán de manera conjunta, misma que firmarán ambos titulares de las Direcciones antes mencionadas para que tenga plena validez, ordenando se notifique a la persona denunciada el escrito por el que se le da a conocer la existencia de una queja en su contra, corriéndole traslado con copias simples de la misma y sus anexos, con el fin de que esté en posibilidades de rendir un informe justificado de su actuación dentro del término de cinco días hábiles siguientes a dicha notificación, señalando su domicilio particular o legal para oír y recibir notificaciones, en el entendido de que dicho informe deberá estar dirigido a la Comisión y presentarse dentro del plazo señalado ante la oficina de la o el titular de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno.

Si la persona denunciada, no rinde oportunamente su informe se tendrán por ciertos los hechos que se le imputan.

III.- Concluido el término para la presentación del informe justificado, la Comisión por conducto de quienes funjan como titulares de las áreas de Director (a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Director (a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno, dictará un acuerdo sobre su admisión, el que deberá ser firmado de manera conjunta por ambos titulares de las Direcciones antes mencionadas para que tenga plena validez, y en el mismo, otorgará un término de seis días hábiles al o la persona denunciada a efecto de poder ofrecer las pruebas de descargo que a su derecho convengan.

Una vez concluido el término de ofrecimiento de pruebas, la Comisión por conducto de quienes funjan como titulares de las áreas de Director (a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Director (a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno, dictará acuerdo que será firmado de manera conjunta por ambos titulares de las Direcciones antes mencionadas, mediante el cual admita o deseche las pruebas ofrecidas por la persona denunciada, además citará a una audiencia que no tendrá el carácter de pública, en la que se desahogarán las pruebas admitidas, se rendirán alegatos y se citará para dictar resolución en un período que no exceda de treinta días hábiles, en el entendido de que en

dicha audiencia forzosamente deberán estar presentes cuando menos el o la Presidente (a) de la Comisión y los o las titulares de las Direcciones antes mencionadas

Podrán ser ofrecidas toda clase de pruebas, con excepción de la prueba confesional de las autoridades. No se considerará comprendida en esta prohibición la petición de informe de las dependencias, entidades u organismos auxiliares, respecto de hechos que consten en sus expedientes o de documentos agregados a ellos.

En el caso de que la prueba ofrecida por la persona denunciada requiera de preparación para su desahogo, ésta se obligará a presentar y facilitar los medios que convengan para su correcta diligenciación en la propia audiencia ante la Comisión; en caso de no hacerlo se declarará desierta la probanza respectiva en su perjuicio. Sólo podrán ser rechazadas las pruebas propuestas por las o los interesadas (os) cuando no fuesen ofrecidas conforme a derecho, no tengan relación con el fondo del asunto, sean improcedentes e innecesarias o contrarias a la moral o al derecho. Tal resolución deberá estar debidamente fundada y motivada.

La Comisión podrá allegarse de los medios de prueba que considere necesarios, sin más limitación que la establecida en la ley.

IV.- A la audiencia señalada por la Comisión deberá comparecer la persona denunciada la cual podrá ser asistida por Licenciada (o) en Derecho debidamente acreditado como tal, cuya participación se constreñirá a orientar y aconsejar a la persona denunciada.

En el desahogo de la audiencia, se podrá interrogar a la o al servidor público por conducto de quienes funjan como titulares de las áreas de Director (a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Director (a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno quienes trabajaran de manera conjunta, sobre todos los hechos y circunstancias que hayan motivado el procedimiento administrativo disciplinario y sean conducentes para el conocimiento de los hechos.

V.- Desahogadas las pruebas se oirán alegatos de la persona denunciada y se citará para dictar resolución, misma que la Comisión, por conducto de quienes funjan como titulares de las áreas de Director (a) de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Director (a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno quienes trabajaran de manera conjunta, emitirá dentro de los treinta días hábiles siguientes, o cuando las labores así lo permitan, en la que se resolverá sobre la inexistencia de responsabilidad y en su caso se impondrán a la persona denunciada las sanciones administrativas correspondientes, resolución que deberá ser firmada por la totalidad de las y los integrantes de la Comisión o en su defecto o por la mayoría de ellos (as) para que tenga plena validez, notificándose la resolución dentro de los quince días hábiles siguientes al o la interesado (a).

De encontrar algún nivel de participación de un particular en un acto ilícito cometido por un(a) servidor público al que se le determine una responsabilidad, la Comisión deberá turnar el expediente o una copia certificada del mismo a la autoridad competente para que, en su caso, ejercite las acciones legales correspondientes.

Lo anterior sin perjuicio de la facultad que tiene quien investigue para realizar las diligencias que estime pertinentes y llegar así al conocimiento verdadero de los hechos en los que se funde la queja.

Si la Comisión advierte que no cuenta con elementos suficientes para resolver o advierta nuevas causales de responsabilidad administrativa a cargo de la persona denunciada podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras audiencias, notificando en ese momento a la persona denunciada las nuevas infracciones administrativas que se le atribuyan y en su caso, a las y los otras(os) presuntas(os) responsables, para efectos de lo dispuesto en la fracción II del presente Artículo.

VI.- En cualquier momento, previo o posterior al citatorio a que se refiere la fracción II del presente artículo, la Comisión podrá determinar la suspensión temporal o cambio de adscripción de la persona denunciada de su empleo, cargo o comisión, si a juicio de la misma así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones.

La suspensión temporal o cambio de adscripción no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior, interrumpe los efectos del acto que haya dado origen al empleo, cargo o comisión, y que regirá desde el momento en que sea notificada a la o al interesada (o), o ésta (e) quede enterada (o) de la resolución por cualquier medio.

La suspensión o cambio de adscripción cesará cuando así lo resuelva la Comisión, independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere este artículo.

Si la o él servidor público suspendida (o) temporalmente no resultare responsable de la falta que se le atribuye, será restituida (o) en el goce de sus derechos y se le cubrirán íntegramente las percepciones que debió recibir durante el tiempo que estuvo suspendida (o).

Se requerirá autorización de la o el Presidenta (e) Municipal para dicha suspensión, cuando el nombramiento de la o el servidor(a) público de que se trate hubiese sido realizado por este.

El expediente en que se integra la investigación y procedimiento, siempre tendrá el carácter de secreto y solo podrá ser consultado por las partes del mismo.

PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO EL DÍA 04 DE ENERO DE 2016

ARTÍCULO 17.- Se levantará acta circunstanciada de las diligencias que se practiquen, recabando las firmas de quienes participen o intervengan en ellas, así como de las y los integrantes de la Comisión, haciéndose los apercibimientos en términos de Ley a quienes declaran con falsedad ante autoridad competente; haciéndose constar para el caso de que alguna persona de las que intervinieron no quisieran o supieran firmar, tal situación no afectará la validez del acta.

ARTÍCULO 18.- La resolución en la que se imponga una sanción a un (a) servidor público deberá agregarse a su expediente personal que obra en poder de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración, para los efectos a que haya lugar.

ARTÍCULO 19.- Cuando por resolución firme, un (a) servidor público resultare absuelto (a) y haya lugar a la restitución de derechos o indemnización, la Comisión supervisará su cumplimiento.

ARTÍCULO 20.- La ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme, se llevará a cabo de inmediato en los términos que disponga la misma, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración quien la ejecutará en sus términos. Tratándose de trabajadoras (es) de organismos descentralizados la ejecución de las sanciones se realizará en coordinación con las áreas administrativas de estos.

ARTÍCULO 21.- Para el cumplimiento de las atribuciones que este reglamento confiere a la Comisión, podrá emplear los siguientes medios de apremio:

- I. Sanción económica de hasta veinte veces el salario mínimo diario general vigente en el Estado; o
- II. Auxilio de la fuerza pública.

Si existe resistencia al mandamiento legítimo de autoridad, se estará a lo que prevenga la legislación Penal para el Estado de Aguascalientes.

CAPITULO SEXTO

DE LA CADUCIDAD Y DE LA PRESCRIPCION

ARTÍCULO 22.- Las facultades de la Comisión para determinar o constituir responsabilidades en los términos de este capítulo, se extinguirán por caducidad en un término de:

- I. Un año para los casos de hostigamiento o acoso sexual, contados a partir del momento en que se haya presentado ante la misma la queja y sus anexos.
- II. Seis meses para los casos de violencia o discriminación laboral, contados a partir del momento en que se haya presentado ante la misma la queja y sus anexos.

En todos los casos la caducidad a que alude este artículo se interrumpirá mediante cualquier gestión que se realice para la determinación de responsabilidad.

ARTÍCULO 23.- Prescribirá el derecho del o la servidor público que se diga víctima por conductas de violencia o discriminación laboral, hostigamiento o acoso sexual en su perjuicio, en los siguientes casos:

- I. Si no interpusiera su queja dentro de los dos meses posteriores a la fecha en que se desplegaron la o las conductas de violencia o discriminación laboral en su perjuicio.

- II. Si no interpusiera su queja dentro de los seis meses posteriores a la fecha en que se desplegaron la o las conductas de hostigamiento o acoso sexual en su perjuicio.

El término de la prescripción se inicia a partir de la fecha en que se suscita la conducta de violencia o discriminación laboral, hostigamiento o acoso sexual y se podrá oponer como excepción en los recursos administrativos.

ARTÍCULO 24.- El término para que se consume la prescripción se interrumpe con la presentación de la queja ante el Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes por conducto de la Coordinación de Prevención y Atención Integral de la Violencia de Género.

CAPITULO SEPTIMO

DEL RECURSO

ARTÍCULO 25.- Las resoluciones que emita la Comisión y que pongan fin al procedimiento, podrán ser impugnadas por la o el servidor público ante la propia Comisión que las emita, por conducto del o la directora (a) de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del H. Ayuntamiento y Dirección General de Gobierno, mediante recurso de revocación, que se interpondrá dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la resolución recurrida.

ARTÍCULO 26.- En la tramitación del recurso de revocación la Comisión se sujetará a las normas siguientes:

- I. Iniciará mediante escrito en el que deberán expresarse los agravios que a juicio del o la servidor público le cause la resolución impugnada, acompañando copia de ésta y de su respectiva notificación, sin cuyos requisitos se desechará de plano;

En el procedimiento administrativo que este reglamento regula, para todo aquello relacionado a las formalidades procedimentales, notificaciones y apreciación de pruebas, serán aplicables supletoriamente las disposiciones relativas a la Ley del Procedimiento Contencioso Administrativo para el Estado de Aguascalientes, así como el Código de Procedimientos Civiles del Estado.

- II. Acordará sobre la admisión del recurso; y
- III. Dictará resolución dentro de los diez días hábiles siguientes, notificándola a la o al interesada (o), en un plazo no mayor de setenta y dos horas.

ARTÍCULO 27.- La interposición del recurso suspenderá la ejecución de la resolución recurrida si lo solicita la o el promovente conforme a estas reglas:

- I. Que se admita el recurso;
- II. Que la ejecución de la resolución recurrida cause daños o perjuicios de imposible reparación a la o el recurrente; y

- III. Que la suspensión no traiga como consecuencia la consumación o continuación de actos u omisiones, que impliquen perjuicio al interés social, al orden público y a los servicios colectivos.

ARTÍCULO 28.- La resolución que ponga fin al recurso de revocación no admitirá instancia administrativa alguna.

ARTÍCULO 29.- Los procedimientos para la aplicación de las sanciones a que se refiere este reglamento y las responsabilidades penales o de carácter civil que dispongan otros ordenamientos, se desarrollan autónomamente según su naturaleza y por la vía procesal que corresponda.

TRANSITORIO

UNICO.-El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO EL DÍA 12 DE ENERO DE 2014

TRANSITORIO

ÚNICO.-Las presentes reformas entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado y serán aplicables incluso a los procedimientos que se encuentren en trámite.

PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO EL DÍA 4 DE ENERO DE 2016 PÁGINA 22