

León, Guanajuato; a los 26 veintiséis días del mes de octubre del año 2017 dos mil diecisiete.

V I S T O para resolver el expediente número **171/16-C**, relativo a la queja formulada por **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que considera violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye un **FUNCIONARIO DE DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA, VIALIDAD, TRANSPORTE Y PROTECCIÓN CIVIL DE APASEO EL GRANDE, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La quejosa indicó que laboraba como funcionaria de seguridad municipal de Apaseo el Grande, Guanajuato, y que por cuestiones laborales mantenía comunicación electrónica vía celular con el comandante operativo **Andrés Samuel García Piedra**, sin embargo, a partir del 25 veinticinco de octubre del año 2015 dos mil quince, comenzó a recibir mensajes de índole sexual de dicho funcionario, las cuales borró, ya que únicamente guardó en su celular los mensajes de dicha naturaleza que recibió en los meses de abril, mayo y junio del 2016 dos mil dieciséis, hasta que le bloqueó.

CASO CONCRETO

La quejosa **XXXXX** indicó que laboraba como funcionaria de **XXXXX** municipal de Apaseo el Grande, Guanajuato, y que por cuestiones laborales mantenía comunicación electrónica vía celular con el comandante operativo Andrés Samuel García Piedra, sin embargo, a partir del 25 veinticinco de octubre del año 2015 dos mil quince, comenzó a recibir mensajes de índole sexual de dicho funcionario, las cuales borró, ya que únicamente guardó en su celular los mensajes de dicha naturaleza que recibió en los meses de abril, mayo y junio del 2016 dos mil dieciséis, hasta que bloqueó a dicho funcionario.

El citado **Andrés Samuel García Piedra**, en su informe, aceptó haber intercambiado mensajes telefónicos con la quejosa, pero negó haber enviado mensajes con contenido sexual, sino meramente laboral, las cuales consistían en informarle los horarios y las instrucciones dadas por el director de seguridad pública municipal, por lo que negó que esta fuera su subordinada.

En este orden de ideas, señaló que fue la propia quejosa quien le envió, en el mes de noviembre del año 2016 dos mil quince, fotografías eróticas así como mensajes con contenido sexual, lo que consideró un juego que también siguió, pero insistió en que el origen del mismo fue la aquí quejosa.

La inspección realizada al teléfono celular de la quejosa **XXXXX**, con número de línea **XXXXX**, indicó que efectivamente recibió mensajes vía mensajería de la redsocial *Whatsapp* de la línea telefónica **XXXXX**.

En dicho aparato celular, se tenía registro de mensajes desde el día 08 ocho de abril del 2016 hasta el 22 de mayo de la misma anualidad; en dichos mensajes se encuentran un nutrido grupo de cuestiones laborales atinentes al trabajo de la aquí quejosa y el funcionario señalado como responsable, pero también un grupo de mensajes verbales y gráficos de contenido sexual.

Entre los verbales enviados por la línea telefónica **XXXXX**, se observaron: *“sí tengo ganas de metértela”*; *“tengo ganas de cogerte”*; *“para cogerte”*; *“¿y mi cogida, pues?”*; *“pues sí quisiera darte una cogidota”*; *“ayer te keria llevar a tu casa para k me la mamaras”*; *“pues tienes unas pinches nalgotas”*; *“pues diario te la quiero meter”*; *“necesito cogida”*; *“pues yo solo sé que te quiero coger”*; *“no traes nada debajo de la blusa, curiosidad”*; *“que entrando te empinaba sobre la mesa te baje el pantalón y tu calzonsito y te metía mi verga despacito”*; *“ya te iba a violar”*; *“si está pitón a lo mejor aflojas más rápido.”* así como varias imágenes de un órgano reproductor de un varón (hojas 20 a 34 y 110).

Un mensaje que cobra trascendencia una charla anterior al día 30 treinta de abril del mismo año, en el que se observa que la quejosa le recriminó al funcionario que no sabía diferenciar entre lo laboral y lo personal (hoja 25).

A su vez la autoridad señalada como responsable aceptó que la línea del teléfono celular de Andrés Samuel García Piedra (hoja 134); en este tenor el citado Andrés Samuel García Piedra presentó su celular ante este Organismo para que fuera inspeccionado, por lo que al realizar dicha diligencia en la aplicación *Whatsapp*, se observó que efectivamente existieron conversaciones entre el citado funcionario y el celular de la aquí quejosa, con número de línea **XXXXX**.

Los mensajes del día 09 nueve de mayo del 2016, indican que existió una conversación de carácter sexual, pues en esta primera conversación se sigue la existencia de un grado de reciprocidad entre la quejosa y el funcionario, pues ninguno de los dos se manifestaron en contra del contenido de los mismos ni solicitaron a la contraparte

que cesara con los mismos (hojas 31 a 33).

Del mismo modo se hicieron constar los mensajes del día 10 diez de mayo, también de índole sexual (hojas 32 a 34), en la cual existió una invitación a tomar bebidas alcohólicas, sin que se advierta molestia por parte de las partes.

Se tiene evidencias de la conversación del 14 catorce de mayo, dentro de esta tercera conversación, la quejosa es quien volvió a iniciar el diálogo con el funcionario señalado como responsable, a quien le reiteró la invitación que había pendiente, incluso lo incitó a que faltara a laborar, pues la quejosa insistió en verlo; asimismo el funcionario hizo patente la connotación sexual de la charla, sin existir rechazo por parte de la funcionaria.

De la última conversación se advierte un intercambio consensuado de mensajes de carácter sexual; igualmente se observa que dicha conversación no fue allegada por la quejosa, a lo que se suma que la conversación agregada por la quejosa respecto del día 09 nueve de mayo está incompleta en relación con la ofrecida por el funcionario señalado como responsable, ya que se infieren varios mensajes probablemente eliminados por la quejosa (hoja 33 a 34)

Dentro del mismo expediente, se conoce que existe una conversación que no aparece en la aplicación del teléfono celular de la quejosa y sí del funcionario señalado como responsable, en la cual se desprende que quien inició la conversación del día 9 nueve de mayo (hoja 65), fue la aquí quejosa.

De conformidad con lo anterior, este organismo advierte que existió un intercambio constante de mensajes electrónicos entre la quejosa y el funcionario señalado como responsable, varios de ellos de contenido sexual.

Asimismo, de los datos recabados durante la investigación se infiere Andrés Samuel García Piedra era superior jerárquico de XXXXX, pues su cargo es el de subdirector de vialidad y tránsito público, y si bien nominalmente no debería tener relación con la quejosa, él mismo reconoció que recibió el encargo del director de seguridad pública, de informar a la aquí quejosa, como XXXXX, los horarios de dichos operativos (hoja 52).

En el caso en particular, el derecho que se estima violado, es el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido dentro del artículo 3 tres de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y 2 dos de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Bajo esta premisa la resolución se hará con perspectiva de género, es decir, se seguirán las metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para hombres y mujeres, categoría que cultural e históricamente se ha entendido lo femenino y lo masculino.

Luego, se inicia de la base del reconocer la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir basado en su sexo, pues de este reconocimiento surge la posibilidad de identificar las discriminaciones que de derecho o de hecho pueden sufrir hombres y mujeres, ya sea directa o indirectamente.

La idea de resolver con perspectiva de género exige a la actuación que remedie los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres, deber que conforme a la tesis de rubro JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN, elaborada por la primera sala de la Suprema Corte de la Nación, que indica:

1) Aplicabilidad: Es intrínseca a la labor de resolución jurisdiccional y cuasijurisdiccional, de modo que no debe mediar petición de parte, la cual comprende obligaciones específicas en casos graves de violencia contra las mujeres, y se refuerza aún más en el marco de contextos de violencia contra éstas;

2) Metodología: Se debe cumplir los seis pasos mencionados en la tesis de jurisprudencia de rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, los cuales son:

I. Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;

II.- Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;

III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;

IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;

V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,

VI. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

En el caso en particular, se observa que efectivamente existe una situación de hecho que implicaba un desequilibrio entre la quejosa y el funcionario señalado como responsable, existía una relación de superioridad jerárquica entre ambos, pues el funcionario señalado como responsable fungía como subdirector de un área relacionada con la seguridad pública, en la cual se desempeñaba la quejosa.

No escapa a este Organismo advertir que orgánicamente la quejosa no dependía directamente del funcionario señalado como responsable; sin embargo, se insiste en que materialmente se infiere una relación desigual al entender que el funcionario desempeñaba funciones directivas y la quejosa operativas en una misma dependencia, ya que incluso y de facto, el propio funcionario reconoció tener contacto laboral con la aquí doliente, por lo que se actualiza el criterio de una relación desigual entre quejosa y funcionario.

Esta circunstancia cobra especial relevancia para cuestionar los hechos desde la certeza de la existencia de una relación de poder entre la quejosa y el funcionario señalado como responsable, ya la misma se presenta en un organismo que generalmente se visualiza como masculino, ya que comprende axiomas y acciones que constituyen roles de género que se han atribuido social e históricamente a lo masculino, como: la valentía, honor y la fuerza.

En este contexto, sobresale que la mayoría de las personas que son los titulares de los cuerpos son y han sido varones, lo que permite inferir la existencia del estereotipo de lo masculino como elemento indisoluble de la labor de seguridad pública, y si bien se ha presentado la inclusión de las mujeres en este campo, la costumbre sigue el estereotipo de establecer a varones como los directores.

Otro factor importante que se observa en la relación de desigualdad, es que en la institución existía la desigualdad jerárquica entre la quejosa y el funcionario señalado como responsable, y que es un organismo que tiene como axioma fundante la disciplina, pues incluso tiene la facultad de imponer sanciones personales a los integrantes de dicho cuerpo, por lo que se entiende que la dirección de seguridad pública es un ámbito que además de masculinizado histórica y socialmente, es una esfera donde se persigue la disciplina y acatamiento de los subordinados jerárquicos; y si bien no existen indicios de que el funcionario público hubiese amagado con utilizar los medios coercitivos o disciplinarios, también es válido señalar que la mera existencia de ese sistema disciplinario es ya una representación de poder que sin duda tiene efecto en las personas que están sometidas al mismo.

Por lo que hace al tercer paso referente a la valoración de las pruebas, efectivamente existe evidencia de mensajes de contenido sexual del funcionario señalado como responsable hacia la aquí quejosa, los cuales tan representaron molestia a la quejosa que presentó la queja materia de estudio, e incluso se tiene probado que la misma en el mes de abril del 2016 dos mil dieciséis le señaló al funcionario que no sabía diferenciar entre lo personal y lo laboral.

El siguiente paso concierne al estudio de la neutralidad del derecho aplicable, en este aspecto es necesario recordar que este organismo se rige por las reglas y principios establecidos dentro de la fracción A del artículo 102 ciento dos de la Constitución Política de los Estados Unidos, y que por ende su facultad constitucional es investigar violaciones a derechos humanos y no delitos, pues tal facultad corresponde exclusivamente al Ministerio Público.

En este orden de ideas, vale señalar que no se estudiará si existe responsabilidad subjetiva del funcionario señalado como responsable, o bien alguna circunstancia excluyente de un probable ilícito, o incluso si la conducta entre las partes fue consensuada, ya que tal estudio corresponde a la materia penal. Este organismo se enfocará a realizar un estudio desde la visión de derechos humanos y perspectiva de género, a efecto de garantizar los

derechos de las mujeres reconocidos en el bloque de constitucionalidad mexicano, y en concreto garantizar el deber estatal de modificar paulatinamente los patrones socioculturales para eliminar los estereotipos y acciones que discriminan a las mujeres, tal y como lo establecen los artículos 5.a de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 8.b de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que la letra señalan:

Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Artículo 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

Luego, el derecho aplicable al caso en comento son las normas relativas al derecho a las mujeres a una libre de la violencia y que definen la violencia sexual como una violación a tal derecho, las cuales se entiende que son neutras, pues su de contenido normativo se obtienen preceptos que buscan eliminar la desigualdad material y estructural de las cuales han sido víctimas las mujeres.

Vale recordar que la violencia sexual contra la mujer actuación pluriofensiva que vulnera varios derechos humanos a la vez, tales como el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también el derecho a la salud.

Según las distintas interpretaciones doctrinales algunas organizaciones internacionales, tales como la OIT, han concluido que hay que entender el acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo, mientras que la ONU lo reconoce como una forma de discriminación pero le añade el concepto de violencia contra las mujeres (Resolución 48/104 de la Asamblea General), en tanto que la Organización de los Estados Americanos (OEA) lo entiende como una forma de violencia contra las mujeres.

Precisamente al nivel interamericano encontramos la ya citada Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que en su artículo 1 uno define a la violencia contra la mujer *acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*, la cual en seguimiento al artículo 2.b dos punto b, puede presentarse de variadas formas, entre ellas, la sexual en el ámbito laboral.

A nivel universal la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 11 once reconoce el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres en el ámbito laboral, pues al interpretar dicho artículo, el Comité respectivo en la recomendación general 19 diecinueve, indicó:

17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

A nivel nacional, la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, en el artículo 13 trece establece los supuestos de hostigamiento y acoso sexual, los cuales defino como:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una 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

Asimismo la norma NMX-R-025 define al hostigamiento sexual como:

El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En el estado de Guanajuato se tiene la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, que de manera más general indica en la fracción V quinta del artículo 5 cinco, que la violencia sexual contra las mujeres se entiende como *cualquier acto de contenido sexual que amenaza, degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual o integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto.*

Tal cuestión se observa también en el ámbito penal local, ya que en el artículo 187-b, señala que comete hostigamiento sexual quien *valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual*, definición en la que no se contiene algún supuesto de la conducta del pasivo, sino que sólo es necesaria la acción del activo.

De las definiciones normativas que se han expuesto, se deduce que las mismas hacen referencia directa al sujeto activo que las despliega y no así de la respuesta de la víctima, pues se entiende que la respuesta en cuestión puede ser variada en razón de las circunstancias personales, pues bien se puede oponer, denunciarla o bien ser aquiescente con ella ya sea por razones de temor o de propia voluntad, cuestión que no corresponde indagar, ya que de la propia definición normativa se advierte que el estudio debe versar sobre la acción del activo, pues de suyo ya representa una violación al derecho a las mujeres a una vida libre de violencia, pues es el ejercicio del poder en detrimento de la dignidad humana de las mujeres, al entenderlas como un objeto y no como personas.

Lo expuesto en los párrafos que antecede se entiende como la aplicación del estándar de derechos humanos en materia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues se pretende aplicar, conforme al principio propersona, la interpretación más protectora, en este caso el entender al hostigamiento como la mera conducta dentro de una relación de poder que se traduzca en conductas verbales o físicas que vean a las mujeres como objetos.

Finalmente, en seguimiento a los pasos establecidos por la jurisprudencia para la juzgar con perspectiva de género, a lo largo de la presente se ha pretendido utilizar un lenguaje incluyente y no sexista.

Luego, en el caso en particular se tiene probado que efectivamente Andrés Samuel García Piedra en su carácter de Subdirector de Vialidad y Transporte del Municipio de Apaseo el Grande, Guanajuato incurrió en una violación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues ha quedado acreditado que dicho funcionario público realizó señalamientos verbales de tono sexual a la funcionaria XXXXX, todo ello dentro del ámbito laboral en que existía fácticamente una relación de poder y subordinación entre el funcionario señalado como responsable y la aquí quejosa.

Tal conducta se encuadra con los conceptos de hostigamiento sexual definidos por las normas en materia de derechos humanos de las mujeres, pues la acción de que un superior jerárquico varón efectúe señalamientos de naturaleza sexual a una o varias de sus subordinadas, se entiende como una perpetuación del estereotipo de los varones quienes aprovechan la superioridad jerárquica laboral que tradicionalmente se les atribuye sobre las mujeres, a efecto de realizar insinuaciones o actos de índole sexual, a sabiendas que estructuralmente las mujeres se encuentran en un estado de vulnerabilidad y de desigualdad ante tales acciones, pues por ejemplo, encuentran dificultades extralegales en denunciar tales conductas, ya que pueden ser sujetas a juicios por parte de la comunidad en que se desarrollan.

Se reitera que la determinación de la responsabilidad subjetiva corresponde a otros organismos constitucionalmente facultados para tal efecto, por lo que no corresponde este organismo entonces estudiar hasta qué grado la acción en comento fue consensuada, ya que la normas en la materia no exigen tal examen y tal excluyente de responsabilidad subjetiva debe ser estudiada por otra institución estatal con competencia para tal efecto.

La Procuraduría de los Derechos Humanos sí cuenta con la fundamentación y motivación suficiente para emitir juicio de reproche respecto de la Violación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en que incurriera la autoridad municipal derivada de la acción de su agente Andrés Samuel García Piedra en agravio de XXXXX, pues conforme a los datos y razonamientos expuestos, se infiere como cierta la existencia de una acción prohibida por el derecho nacional e internacional de los derechos humanos de las mujeres, la cual fuera ejecutada por un servidor público en funciones, quien aprovechó la relación de poder material y estructuralmente desigual y de superioridad jerárquica en relación con la quejosa.

Tal conducta consistió en desplegar conductas de tóxico sexual en agravio de dicha mujer, a pesar de que tal conducta generó la molestia de la quejosa en varias ocasiones, pues la propia quejosa interpuso la presente inconformidad y en una ocasión diversa el mes de abril del 2016 dos mil dieciséis reprochó al funcionario no saber separar lo personal de lo laboral, lo que en suma configura el supuesto de hostigamiento sexual definido legalmente como *el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente emitir las siguientes:

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, **Recomienda** al Presidente Municipal de Apaseo el Grande, Guanajuato, licenciado **Gonzalo González Centeno**, se inicie procedimiento administrativo en contra de **Andrés Samuel García Piedra**, subdirector de vialidad y tránsito público, respecto de la **Violación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia** que fuera reclamada por **XXXXX**.

SEGUNDA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, **Recomienda** al Presidente Municipal de Apaseo el Grande, Guanajuato, licenciado **Gonzalo González Centeno**, a manera de reparación del daño, en el caso de aquí lo desee, se brinde atención psicológica a **XXXXX**.

TERCERA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, **Recomienda** al Presidente Municipal de Apaseo el Grande, Guanajuato, licenciado **Gonzalo González Centeno**, a manera de garantía de no repetición, se instaure y socialice un programa institucional en dependencia municipal de seguridad pública, para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres en el entorno laboral.

La autoridad se servirá a informar a este Organismo si acepta las presentes Recomendaciones en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.