



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

## **REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE GONZÁLEZ, TAMAULIPAS**

### **R. AYUNTAMIENTO GONZÁLEZ, TAM.**

**CAP. GUILLERMO VERLAGE BERRY**, Presidente Municipal, **PROFR. JUAN GOMEZ LEDEZMA**, Secretario del Ayuntamiento, del Republicano Ayuntamiento Constitucional de González, Tamaulipas, en uso de las facultades que a nuestro cargo confieren los artículos 115, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 131 de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 3º, 49, fracciones I y III, 53, 54 y 55, fracciones IV y V del Código Municipal para el Estado de Tamaulipas; con apego a lo establecido en las anteriores bases normativas, comparecemos ante Usted, remitiéndole el "**Reglamento Interno para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias de la Administración Pública del Municipio de González, Tamaulipas**", para que una vez realizados los trámites legales correspondientes tenga a bien ordenar su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas, de acuerdo a los siguientes:

### **CONSIDERANDOS**

**PRIMERO.-** Que el párrafo tercero del artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

**SEGUNDO.-** Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por la que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia.

**TERCERO.-** Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado Mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**CUARTO.-** Que las disposiciones de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deberán encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

**QUINTO.-** Que las disposiciones generales y estatales en la materia prevén que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de éstas deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, así como en sus diferentes modalidades, tales como conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral como una forma de violencia, por lo que deben ponerse en marcha acciones para prevenir atender este tipo



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

de conductas violentas, además de determinar como causa de responsabilidad en materia administrativa, laboral o penal el cumplimiento de esta ley.

**SEXTO.-** Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado Mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

**SÉPTIMO.-** Que el Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado Mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Sexto Informe Periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los actores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y a una reparación integral.

**OCTAVO.-** Que en ese contexto, es necesario establecer una guía de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal, en el ámbito de sus competencias, brindar atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en las disposiciones generales y estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

**NOVENO.-** Que el Ayuntamiento goza de facultades para aprobar los reglamentos, bandos y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia, esto con fundamento en el artículo 49, fracción III del Código Municipal para el Estado de Tamaulipas, y que solo podrán entrar en vigor una vez que hayan sido aprobadas por la mayoría de los miembros del Ayuntamiento, previa consulta pública y se publiquen en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas.

**DÉCIMO.-** Que en ese sentido, el 24 de noviembre de 2020, el Instituto Municipal de la Mujer en González, realizó propuesta de "Reglamento Interno para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias de la Administración Pública del Municipio de González, Tamaulipas" ante los CC. Regidoras, Regidores, Síndicas y Síndicos integrantes del R. Ayuntamiento de González en la vigésima sexta sesión ordinaria, con el propósito de identificar, visibilizar y analizar las problemáticas de las mujeres. El cual fue aprobado por unanimidad de votos.

**DÉCIMO PRIMERO.-** Que el presente Reglamento Interno para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias de la Administración Pública del Municipio de González, Tamaulipas tiene por objeto prevenir, atender y sancionar conductas de hostigamiento y acoso sexual al interior de los espacios laborales de la administración pública municipal de González, Tamaulipas, así como establecer los mecanismos de actuación para la atención y acompañamiento de las víctimas cuando éstas se presenten.

**DÉCIMO SEGUNDO.-** Que, en consecuencia, en punto número 8 del orden del día del acta número 26, correspondiente a la Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha 25 de noviembre de 2020,



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

se aprobó por unanimidad de votos el Reglamento Interno para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias de la Administración Pública del Municipio de González, Tamaulipas.

## **REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE GONZÁLEZ, TAMAULIPAS**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** El presente reglamento tiene por objeto prevenir, atender y sancionar conductas de hostigamiento y acoso sexual al interior de los espacios laborales de las dependencias de la administración pública del municipio de González, Tamaulipas, así como establecer los mecanismos de actuación para la atención y acompañamiento de las víctimas cuando éstas se presenten.

**Artículo 2.** Estas disposiciones son de carácter obligatorio y de observancia general para todas las personas funcionarias públicas, empleadas públicas y servidoras públicas de las dependencias de la administración pública del municipio de González, Tamaulipas.

**Artículo 3.** Para los efectos del presente Reglamento se entiende por:

**I. Acoso sexual:** 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;

**II. Agresor:** Persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres;

**III. Contraloría:** Órgano interno de control encargado de vigilar y supervisar que la recaudación de los ingresos municipales y las erogaciones que deba hacer el Municipio conforme a los presupuestos aprobados, se lleven a cabo de una manera eficiente, y con apego a los programas, a la normatividad y a las leyes aplicables;

**IV. Dependencias:** Unidades administrativas de la administración pública municipal;

**V. Derechos Humanos de las Mujeres:** Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;

**VI. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

**VII. Hecho victimizante:** Actos u omisiones que dañan, menoscaban o ponen en peligro los bienes jurídicos o derechos de una persona convirtiéndola en víctima. Estos pueden estar tipificados como delitos o constituir una violación a los derechos humanos;

**VIII. Hostigamiento sexual:** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

**IX. Instituto:** Instituto Municipal de las Mujeres en González;

**X. Integridad:** Congruencia con los principios éticos que le correspondan, propiciando con ello, la credibilidad, la certeza, la confianza y apego a la verdad frente a las personas que se vinculan u observen su desempeño;

**XI. Ley:** Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Tamaulipas;

**XII. Ley General:** Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;

**XIII. Órganos Internos de Control:** Órganos dotados de autonomía técnica y de gestión para decidir sobre su funcionamiento y resoluciones. Tendrán a su cargo prevenir, corregir, investigar y calificar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas de servidoras y servidores públicos del propio órgano y de particulares vinculados con faltas graves; para sancionar aquellas distintas a las que son competencia del Tribunal de Justicia Administrativa;

**XIV. Persona Asesora de Primer Contacto:** Persona perteneciente al Instituto orientará, asesorará y acompañará a la víctima;

**XV. Perspectiva de género:** 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;

**XVI. Prevención:** Adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial;

**XVII. Reglamento:** Reglamento Interno para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias de la Administración Pública del Municipio de González, Tamaulipas;

**XVIII. Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

**XIX. Superior jerárquico:** Personas titulares de las Coordinaciones Generales y Dependencias que integran la estructura orgánica municipal, de conformidad con lo dispuesto en el Código Municipal para el Estado de Tamaulipas;

**XX. Víctima:** Mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia;

**XXI. Violencia:** Uso de mecanismos habituales de agresión, con la intención de controlar al otro y que suponen el ejercicio de alguna clase de poder, lo que implica que hay un desequilibrio entre las partes, siendo una más poderosa que la otra;

**XXII. Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;

**XXIII. Violencia laboral:** Negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones, explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley Federal del Trabajo y todo tipo de discriminación por condición de género; y

**XXIV. Violencia sexual:** Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

**Artículo 4.** En la interpretación y aplicación del Reglamento se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

- a) Cero tolerancia a las conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b) Perspectiva de género;
- c) Acceso a la justicia;
- d) Pro persona;
- e) Confidencialidad;
- f) Presunción de inocencia;
- g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h) Prohibición de represalias;
- i) Integridad personal;
- j) Debida diligencia;
- k) No revictimización;
- l) Transparencia; y
- m) Celeridad.

**Artículo 5.** En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del Republicano Ayuntamiento, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual descritas en la Ley General y en la Ley para Prevenir Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Cualquier persona podrá presentar denuncias cuando se vulnere la integridad de la víctima.

**Artículo 6.** Lo no previsto en el presente Reglamento, se atenderá conforme a lo contemplado por la Contraloría, órgano interno de control y disciplinario.

En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

**Artículo 7.** La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en este Reglamento corresponderá a la Contraloría, la cual podrá solicitar y, en su caso, considerar la opinión del Área de Oficialía Mayor y de la Comisión de Igualdad de Género.

**Artículo 8.** La Contraloría, los Órganos Internos de Control, el Instituto y la Comisión de Igualdad de Género en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y vigilarán la observancia del Reglamento.



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

## Capítulo II De la Prevención

**Artículo 9.** Las acciones de prevención son fundamentales para la reducción de conductas de acoso y hostigamiento sexual en los espacios laborales, a efecto de lograr en ellos un clima de respeto irrestricto a la dignidad, libertad, igualdad y no discriminación de las personas.

**Artículo 10.** El Instituto coordinará la realización de campañas informativas, brigadas de capacitación, generación y seguimiento de estadísticas por dependencia y, en general, de las acciones que estime pertinente realizar en ejercicio de sus atribuciones, apegadas a los objetivos, estrategias y líneas de acción contempladas en el Plan Estatal de Desarrollo y el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza en materia igualdad de género, prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

**Artículo 11.** Dentro de la estructura orgánica municipal de González, Tamaulipas, se declara una postura de cero tolerancia ante conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, misma que deberá hacerse del conocimiento de la totalidad del personal que labora en todas las dependencias de la administración pública del municipio de González, Tamaulipas, la cual deberá:

- a) Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
- b) Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- c) Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General;
- d) Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- e) Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el presente Reglamento con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el artículo 4 de este Reglamento; y
- f) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

**Artículo 12.** Para la efectiva aplicación de las acciones de prevención, se debe capacitar de manera permanente a las personas servidoras públicas que formarán parte de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las dependencias de la administración pública del municipio de González, Tamaulipas, en temas de violencia sexual, derechos humanos y perspectiva de género.

## Capítulo III De la Atención

**Artículo 13.** En los casos que se presenten señalamientos de conductas por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, las dependencias de la administración pública del municipio de González, Tamaulipas, que de acuerdo a sus atribuciones tienen injerencia en cualquier etapa del procedimiento planteado en las presentes disposiciones, deberán en primer término garantizar la protección y los derechos de la persona que acude a manifestar la comisión de un hecho victimizante.



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

**Artículo 14.** Para la debida atención de los señalamientos por violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, se plantea la atención en los siguientes términos:

**I.** La Persona Asesora de Primer Contacto recibe a quien manifiesta haber sido objeto de la comisión de un hecho victimizante, y deberá denunciarlo por escrito a la Contraloría.

**II.** La Persona Asesora de Primer Contacto identifica las necesidades de quien realiza el señalamiento, actuando con diligencia, respeto y empatía; de manera clara y precisa hace de su conocimiento los derechos de las víctimas, trámites y etapas a seguir el procedimiento, así como el acompañamiento que brindarán las dependencias de la administración pública del municipio de González, Tamaulipas que intervienen en el procedimiento.

Una vez realizado lo anterior, y en el caso de que quien realiza el señalamiento acceda a dar inicio al procedimiento respectivo, la Persona Asesora de Primer Contacto la remite al Instituto para su atención, en un plazo que no puede exceder de un día hábil a partir del momento en que se realizó el señalamiento.

En el caso de que quien realiza el señalamiento no desee dar inicio al procedimiento, se levantará constancia de este hecho por parte de la Persona Asesora de Primer Contacto, haciéndole saber que tiene sus derechos a salvo, en caso de que en un futuro quiera realizar acción legal al respecto.

Si quien realiza el señalamiento se encuentra en una situación de crisis al momento del acercamiento, la Persona Asesora de Primer Contacto debe realizar la contención y remitirla de manera inmediata para su atención al Instituto.

**III.** El Instituto recibe a la persona que le fue canalizada, así como una copia simple de la denuncia por escrito, procediendo a la realización de la valoración del daño que presenta. Dicha valoración se realiza por persona profesional de la salud mental, debidamente capacitada en cuestiones de violencia de género, derechos humanos, hostigamiento y acoso sexual.

Una vez hecha la valoración, el Instituto tiene un término de cinco días hábiles para emitir los resultados de la misma, en la cual se determina si existe o no existe daño, así como un diagnóstico de recomendaciones en las acciones a determinar. En caso de resultar negativo, se remite el resultado a la Persona Asesora de Primer Contacto para dar por concluida la atención, archivando debidamente los documentos generados.

**IV.** En caso de que el resultado arroje la existencia de daño, se determina el grado de afectación de la víctima, y al Instituto le compete realizar las siguientes acciones:

**a)** Dar vista a la Fiscalía General de Justicia del Estado de Tamaulipas, en cumplimiento de lo dispuesto por la legislación nacional en materia de procedimientos penales.

**b)** Cuando el resultado de la valoración identifique la existencia de violencias en razón de género, contenidas en el artículo 5, fracción IV de la Ley General.

**c)** Remite copia del resultado de la valoración y el diagnóstico de recomendaciones a la Persona Asesora de Primer Contacto, para que ésta continúe con el procedimiento.

**V.** Una vez que la Persona Asesora de Primer Contacto recibe el resultado de la valoración que determina la existencia de daño, con este documento solicita al superior jerárquico de la víctima la elaboración del acta administrativa correspondiente, con las formalidades que señala la Ley, dentro de un término de 30 días naturales.

**VI.** Cuando la Persona Asesora de Primer Contacto cuente con la denuncia por escrito, los resultados de la valoración y diagnóstico de recomendaciones, realizados por el Instituto y el acta administrativa realizada por el superior jerárquico de la víctima, deriva esta documentación a la Contraloría para dar inicio al procedimiento respectivo, de conformidad con lo dispuesto por el Código Municipal para el Estado de Tamaulipas.

**VII.** La Contraloría realiza todas las etapas del procedimiento administrativo de responsabilidad laboral contemplado en el artículo 72 quater del Código Municipal para el Estado de Tamaulipas, tomando en consideración si existe recomendación del Instituto de aplicar alguna medida para salvaguardar los derechos de la víctima en relación con la cercanía de la persona señalada de haber cometido el hecho victimizante.



Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

La Contraloría deberá informar al Instituto de las determinaciones que resulten en las etapas del procedimiento, para su debido conocimiento.

**VIII.** En caso de que la Contraloría resuelva el procedimiento con la imposición de sanción, se notifica debidamente a las partes y se da por concluida la atención.

**IX.** Si de cualquiera de las actuaciones previstas en el presente Reglamento se observa que existe una probable responsabilidad por parte de una servidora o un servidor público al no llevar a cabo la atención o las medidas previstas en los términos señalados, la Contraloría también determinará lo procedente a su responsabilidad administrativa, debiendo esta última de presentar la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de Tamaulipas cuando se advierta que las acciones u omisiones de la servidora o el servidor público pudieran ser constitutivas de delito.

## **Capítulo IV De las Sanciones**

**Artículo 15.** 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, será la Contraloría, notificando a la Comisión de Igualdad de Género, de acuerdo al artículo 64, fracción VI del Código Municipal para el Estado de Tamaulipas y al Instituto la medida disciplinaria. Si la víctima desea realizar la denuncia se realizará el acompañamiento por parte del Instituto.

**Artículo 16.** Las sanciones que se aplicarán por el incumplimiento de las presentes disposiciones y por los hechos constitutivos de delitos, se encuentran contempladas en el Código Penal para el Estado de Tamaulipas, y en la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 17.** 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; o
- 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 hábiles

Tratándose de servidoras o servidores públicos de base, la rescisión de la relación laboral, se aplicará en los términos de la Ley y la Ley Federal del Trabajo según le aplique.

**Artículo 18.** 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 infractora.

**Artículo 19.** 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 Contraloría y aplicadas por la persona titular del Área de Oficialía Mayor. Tratándose de trabajadoras y trabajadores de organismos descentralizados la ejecución de las sanciones se realizará en coordinación con las áreas administrativas de éstos.





Se encuentra publicado en el Periódico Oficial número 44 de fecha 14 de abril de 2021.

Tratándose de faltas administrativas cometidas por la persona titular de la Presidencia Municipal, las Regidoras o los Regidores, y las Síndicas o los Síndicos, 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 20.** El procedimiento para la aplicación de las sanciones a que se refiere el Código, se desarrollará atendiendo a lo establecido en la Ley, incorporando a su organigrama el área de Autoridades Investigadora, Substanciadora y Resolutoria quienes dependerán jerárquica y funcionalmente de la Contraloría. La Contraloría determinará al interior de las dependencias de la administración pública municipal de González, Tamaulipas.

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** El presente Reglamento entrará en vigor a los 30 días naturales de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Cualquier asunto referente a la interpretación al presente Reglamento será resuelto por el Instituto Municipal de la Mujer en González, Tamaulipas y el Instituto de las Mujeres en Tamaulipas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

En el municipio de González, Tamaulipas, a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil veinte.

**ATENTAMENTE.- EL PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL.- CAP. GUILLERMO VERLAGE BERRY.- Rúbrica.- EL SECRETARIO DEL R. AYUNTAMIENTO.- PROFR. JUAN GOMEZ LEDEZMA.- Rúbrica.- LA DIRECTORA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER.- LIC. LORENA DE LA CRUZ MANRIQUEZ.- Rúbrica.**

---

---