

del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Nuevo León será la autoridad resolutora tratándose de faltas administrativas graves de servidores públicos y/o de particulares.

Como se puede apreciar, nuestro sistema de responsabilidades administrativas establece dos competencias para actuar como Autoridad Resolutora: tratándose de faltas administrativas graves, lo es la Sala Especializada; mientras que, para las faltas administrativas no graves, la autoridad prevista para tales efectos dentro del Órgano Interno de Control.

Así las cosas, en el presente caso se resolverá si la presunta responsable incumplió con sus obligaciones establecidas en las disposiciones contenidas en el artículo 49 fracción I de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, así como en la fracción I del apartado Séptimo. Reglas Concretas de Comportamiento y Actuación del Código de Conducta Base de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey, y las fracciones III, V, VI, IX y XIII del Apartado Séptimo, Principios y Valores Éticos del Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey, lo cual constituye una falta administrativa No grave.

Por lo tanto, al tratarse de una falta administrativa No grave, esta Dirección de Anticorrupción de la Contraloría del Municipio de Monterrey es la Autoridad Resolutora competente.

## II. ANTECEDENTES DEL CASO

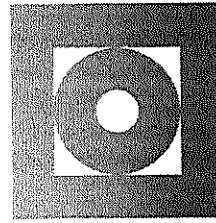
**1.- Comparecencia de fecha 15- quince de marzo del año 2023- dos mil veintitrés.** Mediante acta de queja por comparecencia de fecha 15- quince de marzo del año 2023- dos mil veintitrés, [REDACTED]

[REDACTED]

3

**2.- Comparecencia de fecha 16- dieciseises de marzo del año 2023- dos mil veintitrés.** Mediante acta de queja por comparecencia de fecha 16- dieciséis de marzo del año 2023- dos mil veintitrés, el

[REDACTED]



[Redacted]

**3.- Radicación del Procedimiento de Investigación** En consecuencia, en fecha 17- diecisiete de marzo del año 2023- dos mil veintitrés la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal de Monterrey, acordó se radicó el Procedimiento de Investigación número **P.I. 044/2023**, así como también se acordó integrar las diversas quejas por comparecencia dentro del mismo Procedimiento de Investigación.

**4.- Oficio con información laboral de Presunto Responsable.** Mediante oficio C.M.C.I.I. 0310/2023, de fecha 17- diecisiete de marzo del año 2023- dos mil veintitrés, la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal de Monterrey, solicito a la Dirección de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de Finanzas y Administración de Monterrey, la información relativa de la presunta responsable, misma que consiste en:

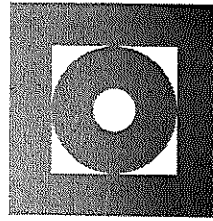
- **Puesto.**
- **Número de nómina.**
- **Área de inscripción.**
- **Si a la fecha se encuentra activa**
- **Fecha de ingreso y/o baja.**
- **Percepciones.**
- **Registro Federal de Contribuyentes.**
- **Clave Única de Registro de Población.**
- **Dirección de su domicilio particular.**
- **Si es sindicalizada o no.**
- **Si cuenta con actas o reportes de conducta inadecuada en su lugar de trabajo.**
- **Copia de su identificación oficial.**
- **Número de teléfono particular.**

Ahora bien, en fecha 23- veintitrés de marzo del año 2023- dos mil veintitrés, el Director de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de Finanzas y Administración de Monterrey, informo a la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal de Monterrey, mediante oficio DRHSPC/0638/2023, lo siguiente:

[Redacted]

5

**5.- Oficio con información laboral de los quejosos.** Mediante oficio C.M.C.I.I. 0343/2023 de fecha 24- veinticuatro de marzo del año 2023- dos mil veintitrés, la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal de Monterrey, solicito a la Dirección de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de Finanzas y Administración de Monterrey, la información relativa de los quejosos los [Redacted],<sup>6</sup> misma que consiste en:



- Puesto.
- Número de nómina.
- Área de inscripción.
- Si a la fecha se encuentra activa
- Fecha de ingreso y/o baja.
- Percepciones.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Clave Única de Registro de Población.
- Dirección de su domicilio particular.
- Si es sindicalizada o no.
- Si cuenta con actas o reportes de conducta inadecuada en su lugar de trabajo.
- Copia de su identificación oficial.
- Número de teléfono particular.

Ahora bien, en fecha 29-veintinueve de marzo del año 2023- dos mil veintitrés, el Director de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de Finanzas y Administración de Monterrey, informo a la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal de Monterrey, mediante oficio DRHSPC/0703/2023, lo siguiente:

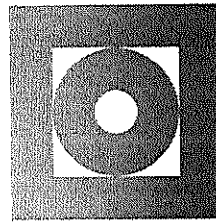
[Redacted text block]

7

[Redacted text block]

8

**6.- Incidente de Ejecución de Medida Cautelar (Suspensión Provisional).** Mediante escrito presentado en fecha 24-veinticuatro de marzo del año 2023-dos mil veintitrés, por el Director de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal del Municipio de Monterrey, solicitó de forma incidental la medida cautelar para el efecto de suspender temporalmente a la presunta responsable, lo anterior a fin de impedir que se llegue a vulnerar la integridad física, moral y psicológica de sus compañeros con discapacidad, ahora bien, mediante acuerdo emitido por esta Autoridad en fecha 27- veintisiete de marzo del año 2023- dos mil veintitrés, se tuvo a bien admitir a trámite el Incidente de Ejecución de Medida Cautelar, registrándolo bajo el número de expediente 012/2023, ordenando la suspensión temporal de las funciones, cargo o comisión que desempeña la



presunta responsable, posteriormente en fechas 29- veintinueve y 31-treinta y uno de marzo la presunta responsable presento diversas manifestaciones con respecto a dicho incidente.

Ahora bien, en fecha 21-veintiuno de abril del año 2023- dos mil veintitrés, esta Dirección de Anticorrupción emitió la resolución incidental, declarando sin efectos la suspensión provisional interpuesta en contra de la presunta responsable, decretando la reinstalación de la misma a su empleo, cargo o comisión, restituyendo el goce de sus derechos y el pago completo de sus percepciones, lo anterior en virtud de que con los elementos aportados no fue posible ratificar la suspensión antes ordenada.

**7.- Acuerdo de Calificación de Conducta.** Mediante Acuerdo de fecha 30-treinta de marzo del año 2023- dos mil veintitrés la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal de Monterrey, dictó calificar la conducta de la presunta responsable como una falta administrativa **no grave**, lo anterior con fundamento en los artículos 7 fracciones I y II, 16 y 49 fracción I de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, así como en la fracción I del apartado Séptimo. Reglas Concretas de Comportamiento y Actuación del Código de Conducta Base de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey, y las fracciones III, V, VI, IX y XIII del Apartado Séptimo, Principios y Valores Éticos del Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey.

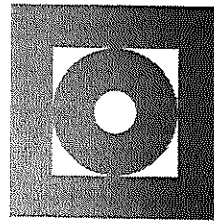
**8. Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa.** Por los hechos antes descritos, en fecha 21- veintiuno de abril del año 2023-dos mil veintitrés, la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal de Monterrey, emitió el Informe de Presunta Responsabilidad **IPRA 28/2023**, en contra de la presunta responsable, mismo que fue notificado a la Dirección de Anticorrupción de la Contraloría Municipal el día 21- veintiuno de abril del año 2023-dos mil veintitrés, y admitido en fecha 26- veintiséis de abril del año 2023-dos mil veintitrés.

**9.- Audiencia Inicial.** Una vez admitido en tiempo y forma el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa por parte de esta Dirección de Anticorrupción, se emplazó personalmente a la presunta responsable el día 08- ocho de julio del año 2023- dos mil veintitrés, para que compareciera a su audiencia inicial respectiva, a fin de que manifieste lo que a su derecho conviniera, así como para permitirle ofrecer pruebas.

Dicha audiencia se llevó a cabo a las 13:00-trece horas del día 28-veintiocho de junio del 2023-dos mil veintitrés, en el cual compareció personalmente la presunta responsable, solicitando el diferimiento de la citada audiencia inicial, lo anterior en virtud de que no contaba con todas las constancias del expediente del Incidente de Ejecución de Medida Cautelar 012/2023, y no podía realizar una adecuada defensa, motivo por el cual se acordó dicho diferimiento a efecto de que se celebrara la audiencia inicial del día 06-seis de julio del 2023- dos mil veintitrés a las 13:00-trece horas.

Ahora bien, siendo las 13:00-trece horas del día 06-seis de julio del 2023- dos mil veintitrés, tuvo verificativo de nueva cuenta la audiencia inicial del presente procedimiento, misma en la cual la presunta responsable estando presente realizo sus manifestaciones por escrito, precisando que las pruebas ofrecidas por la Autoridad Investigadora carecen de valor probatorio, por lo tanto, carecen de credibilidad, por otro, la Autoridad Investigadora en uso de la voz, manifiesta que se reproduzca el contenido del informe de presunta responsabilidad administrativa, así como todas las pruebas documentales ofrecidas.

**10.- Pruebas.** Mediante acuerdo fecha 24- veinticuatro de julio del año 2023- dos mil veintitrés, se admitieron las pruebas ofrecidas por las partes, así como también se declaró abierto el periodo de alegatos por un termino de 5 (cinco) días hábiles comunes para las partes.



**11.- Alegatos.** La Autoridad Investigadora presentó su escrito de alegatos en fecha 02- dos de agosto del año 2023- dos mil veintitrés, por otro lado, la presunta responsable presento su escrito de alegatos en fecha 07- siete de agosto del año 2023-dos mil veintitrés.

**12. Cierre de Instrucción.** Mediante acuerdo de fecha 09- nueve de agosto del año 2023-dos mil veintitrés, se declaró cerrada la instrucción, citándose a las partes a que acudieran debidamente identificadas a la sala de juntas de la Contraloría Municipal de Monterrey a las 16:00- dieciseises horas del día 08-ocho de septiembre del año 2023-dos mil veintitrés, para oír la resolución correspondiente.

### III. FIJACIÓN CLARA Y PRECISA DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS POR LAS PARTES

En el presente caso, la Dirección de Control Interno e Investigación de la Contraloría Municipal del Municipio de Monterrey plantea como hechos presuntamente constitutivos de faltas administrativas los siguientes:

➤ [REDACTED] presuntamente violentó lo dispuesto en los artículos 7 fracciones I y II, 16 y 49 fracción I de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, así como en la fracción I del apartado Séptimo. Reglas Concretas de Comportamiento y Actuación del Código de Conducta Base de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey, y las fracciones III, V, VI, IX y XIII del Apartado Séptimo, Principios y Valores Éticos del Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey, lo anterior por realizar actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos, derivado esto de las discapacidades físicas y mentales que sufren.

#### Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.

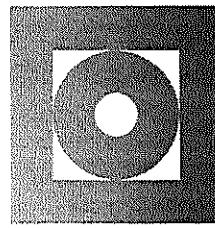
*Artículo 49. Incurrirá en falta administrativa no grave, el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:*

*I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley.*

#### Código de Conducta Base de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey.

**SÉPTIMO. REGLAS CONCRETAS DE COMPORTAMIENTO Y ACTUACIÓN.** *Las y los servidores públicos participaremos en la elaboración de los Códigos de Conducta específicos que resulten necesarios desarrollar, con propuestas que directamente resulten aplicables a las áreas en que desempeñamos nuestro trabajo, de manera que sean altamente socializables y relacionados con las vivencias propias de las mismas, debiendo tener como base, cuando menos, las siguientes reglas concretas de comportamiento y actuación del presente Código de Conducta:*

| <i>Debemos</i>  | <i>No debemos</i>   |
|---|---|
| <i>Ser honrados, imparciales, eficientes y leales en el desempeño de nuestro trabajo.</i>   | <i>Realizar actos que demeriten la función o dañen la imagen institucional.</i>       |
| <i>Conocer, respetar y cumplir el marco legal, normativo y administrativo que rige nuestro actuar como servidor o servidora pública, de conformidad con el empleo, cargo o comisión que desempeñamos.</i> | <i>Aplicar indebidamente las disposiciones legales, normativas y administrativas.</i> |
| <i>Observar y dar cumplimiento a la normatividad que rige el actuar de unidades administrativas diferentes a</i>  | <i>Evadir nuestra responsabilidad en la toma de decisiones necesarias.</i>            |



|  |   |
|--|---|
| <p><i>la que pertenezco cuando sus procesos interaccionen con nuestras funciones.</i></p> <p><i>Cumplir ética, honesta y responsablemente nuestras labores cotidianas, buscando siempre el cumplimiento de la filosofía institucional.</i></p> <p><i>Aprovechar al máximo nuestra jornada laboral para cumplir con nuestras funciones, cumpliendo puntualmente con los horarios establecidos.</i></p> <p><i>Utilizar con prudencia nuestros teléfonos celulares particulares, tanto llamadas como mensajes, para comunicaciones personales, sin que sean una distracción para la eficiencia de nuestras funciones.</i></p> <p><i>Utilizar, en ejercicio exclusivo de nuestras funciones y normatividad aplicable, y de manera óptima, responsable, honrada, con criterios de austeridad y para el cumplimiento de la filosofía institucional, los siguientes:</i></p> <p><i>Bienes, por ejemplo, cualquier tipo de recursos materiales y de oficina, tales como papel, sobres, folders, copias y en general cualquier material de escritorio.</i></p> <p><i>Servicios, es decir, agua, luz, gas, teléfono, internet, celulares pagados con recursos públicos, sistemas, programas informáticos, correo electrónico oficial, entre otros.</i></p> <p><i>Instalaciones, es decir, el espacio que tenemos asignado y los espacios compartidos, así como en general cualquier inmueble al que acudamos con motivo de nuestras funciones, sea público o privado.</i></p> <p><i>Recursos humanos, es decir, tratar con respeto y cortesía al personal con que nos relacionamos para los efectos del ejercicio de nuestras funciones.</i></p> <p><i>Recursos financieros, es decir, para ejercer y realizar la comprobación de los recursos financieros que nos sean proporcionados, de conformidad con la normatividad aplicable.</i></p> <p><i>Cumplir con los controles internos necesarios para atender en tiempo y forma, los asuntos de nuestra competencia</i></p> | <p><i>Adoptar o tomar decisiones cuando no cuento con la facultad o autorización correspondiente.</i></p> <p><i>Permitir la aplicación de normas y procedimientos que propicien acciones discrecionales y que además afecten el desempeño de las áreas de la dependencia o entidad.</i></p> <p><i>Hacer mal uso o sustraer bienes que se nos proporcionan para el desempeño de nuestro trabajo.</i></p> <p><i>Utilizar recursos públicos para promocionar a cualquier partido, organización política o sus candidatos y candidatas.</i></p> <p><i>Hacer propaganda partidista durante la jornada laboral o utilizando su calidad de servidora o servidor público.</i></p> <p><i>Utilizar, contrariando la normatividad aplicable, bienes, servicios, recursos humanos, recursos financieros e instalaciones del Municipio para fines personales o en beneficio o perjuicio de organizaciones de la sociedad civil o de cualquier persona física o moral.</i></p> <p><i>Realizar dentro de las instalaciones del Municipio de Monterrey, compra o venta de cualquier tipo de mercancía, ni participar o propiciar tandas, rifas y sorteos que nos distraigan de las labores encomendadas.</i></p> <p><i>Laborar bajo los efectos del alcohol o de cualquier otra sustancia indebida no permitida.</i></p> <p><i>Utilizar nuestra autoridad para la ejecución de servicios personales, a través del personal a nuestro cargo.</i></p> <p><i>Poner en riesgo los principios y fines del servicio público, así como la imagen que el Municipio proyecta a la sociedad.</i></p> <p><i>Llevar a cabo actividades de arreglo personal en el área de trabajo.</i></p> <p><i>Incumplir controles internos, exponiendo a la institución a riesgos.</i></p> <p><i>Pegar anuncios o publicidad en las instalaciones sin contar con previa autorización.</i></p> |
|--|---|

**Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey**

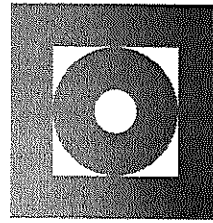
**SÉPTIMO. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS.** *Que en nuestro desempeño como las y los servidores públicos del Gobierno Municipal, nos regiremos bajo los siguientes principios y valores éticos:*

**III. LEGALIDAD.** *Realizamos nuestras funciones con estricto cumplimiento a las disposiciones constitucionales, legales y administrativas.*

**V. DIGNIDAD.** *Reconocemos que toda persona es única e irrepetible, por lo mismo se merece respeto irrestricto.*

**VI. IGUALDAD.** *Prestamos mis servicios a toda persona con respeto, sin importar su origen étnico, color de piel, género, discapacidad, cultura, edad, condición social, económica, jurídica o de salud, religión, apariencia física, preferencias sexuales, afiliación política o estado civil.*

**IX. OBJETIVIDAD.** *Ejercemos de manera imparcial y sin considerar nuestro modo personal de pensar o de sentir, nuestras funciones y buscaremos siempre el cumplimiento del derecho frente a cualquier beneficio o ventaja personal en la toma de decisiones.*



**XIII. COMPAÑERISMO.** *Asumimos una actitud de cordialidad, armonía, amistad y sobre todo un trato basado en el respeto y la colaboración con nuestros compañeros de trabajo*

#### **IV. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS ADMITIDAS Y DESAHOGADAS**

En un primer momento, para tener certeza de la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos, se realizará una valoración de las pruebas admitidas y desahogadas.

Al respecto, debemos resolver las siguientes preguntas: ¿Las constancias probatorias que obran en el expediente son suficientes para acreditar que la presunta responsable realizó actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos, derivado esto de las discapacidades físicas y mentales que sufren.?

Se considera que las constancias presentadas en el Informe de Presunta Responsabilidad no acreditan que la presunta responsable haya realizado de actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos, derivado esto de las discapacidades físicas y mentales que sufren, por los siguientes motivos:

**I. Ausencia de pruebas directas y objetivas:** Las declaraciones presentadas no cumplen con los estándares de pruebas contundentes necesarias para demostrar de manera inequívoca la existencia de discriminación, hostigamiento y acoso laboral. Estos elementos no proporcionan evidencia objetiva y verificable de los hechos denunciados, lo anterior con fundamento en la fracción I del Artículo 81 de la Ley de Justicia Administrativa para el Estado y Municipios de Nuevo León.

*Artículo 81. La valoración de las pruebas se hará de acuerdo con las siguientes disposiciones:*

*I.- Harán prueba plena: la confesión expresa de las partes; las presunciones legales que no admitan prueba en contrario; los hechos afirmados por autoridades competentes en documentos públicos, pero si en éstos se contienen declaraciones de verdad o manifestaciones de hechos de particulares, los documentos solo prueban plenamente que, ante la autoridad que los expidió, se hicieron tales declaraciones o manifestaciones, pero no prueban la verdad de lo declarado o manifestado;*

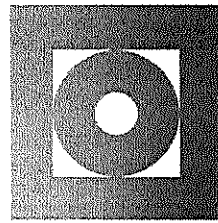
**II. La falta de certeza probatoria:** Para demostrar actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos, derivado esto de las discapacidades físicas y mentales que sufren, se requiere un nivel de certeza probatoria que garantice la imparcialidad y la justicia en el proceso. Las declaraciones presentadas carecen de la certeza necesaria, y no se cuenta con otros medios probatorios complementarios para respaldar las afirmaciones de los quejosos.

**III. La importancia de otras pruebas:** Es fundamental recordar que, en casos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral, existen otros medios probatorios más sólidos y confiables que pueden respaldar las acusaciones, como registros de incidentes formales, evaluaciones de desempeño, informes médicos o psicológicos, entre otros.

En conclusión, de las consideraciones expuestas, resulta evidente que la ausencia de pruebas directas y objetivas, así como la falta de certeza probatoria en las declaraciones presentadas, imposibilita la demostración inequívoca de la existencia de discriminación, hostigamiento y acoso laboral. De conformidad con la fracción I del Artículo 81 de la Ley de Justicia Administrativa para el Estado y Municipios de Nuevo León, las pruebas contundentes son un requisito esencial para sustentar cualquier acusación en un proceso legal.

En este contexto, es importante subrayar la relevancia de recurrir a medios probatorios sólidos y confiables en casos de esta naturaleza. Los registros de incidentes formales, las evaluaciones de desempeño, los informes médicos o psicológicos, entre otros, pueden proporcionar un respaldo más





sólido a las acusaciones de discriminación, hostigamiento y acoso laboral, asegurando así un proceso justo e imparcial.

En consecuencia, en ausencia de pruebas que cumplan con los estándares necesarios de certeza y contundencia, se concluye que no se ha demostrado de manera adecuada la existencia de las conductas denunciadas en este caso. La justicia y la imparcialidad en el proceso requieren un respaldo probatorio más sólido, conforme a las normativas vigentes y los principios fundamentales de la justicia administrativa.

#### **V. CONSIDERACIONES LÓGICO JURÍDICAS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA RESOLUCIÓN.**

La Autoridad Investigadora señala que en el presente caso se acredita la falta administrativa prevista en el artículo 49 fracción 1 de la Ley de Responsabilidades Administrativa del Estado de Nuevo León, ya que la presunta responsable trasgredió los derechos de los quejosos, incurriendo en actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral.

Por otro lado, como se expuso en el apartado anterior de la presente sentencia, las pruebas presentadas no son suficientes para tener por acreditada, más allá de toda duda, la existencia de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos. Por consecuencia, deben prevalecer las siguientes consideraciones legales.

1.- Principio de presunción de inocencia: En el ámbito jurídico, el principio de presunción de inocencia establece que toda persona debe ser considerada inocente hasta que se demuestre su culpabilidad de manera fehaciente. En este caso, las pruebas presentadas no han logrado demostrar más allá de toda duda razonable la existencia de discriminación, hostigamiento y acoso laboral. Por lo tanto, debe prevalecer la presunción de inocencia del acusado respecto a esta conducta.

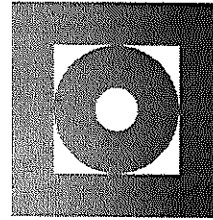
2. Carga de la prueba: En el sistema legal, recae sobre la parte acusadora la carga de probar las acusaciones de manera suficiente y convincente. En este caso, las pruebas presentadas no han sido sólidas como para establecer de manera contundente (o si quiera indiciaria) la existencia de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos. Por ende, la carga de la prueba no ha sido cumplida y, por tanto, no se puede sostener la acusación.

3. Estándar de prueba: En el presente caso, se requiere una prueba más allá de toda duda razonable para acreditar la existencia de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos. Esto implica que las pruebas deben ser lo suficientemente sólidas y convincentes como para eliminar cualquier duda razonable sobre la culpabilidad del acusado. Dado que las pruebas presentadas no cumplen con este estándar (pues ni si quiera hay indicios de su comisión).

En virtud de lo anteriormente expuesto, se puede concluir que ante la falta de pruebas suficientes para establecer la existencia de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos más allá de toda duda razonable, se deben aplicar los principios de presunción de inocencia, carga de la prueba y estándar de prueba adecuados.

En consecuencia, esta Autoridad Resolutora determina la inexistencia de la falta administrativa no grave prevista en el artículo 49 fracción I, de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.

#### **VI. EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA FALTA ADMINISTRATIVA**



Ahora bien, dado que, con los elementos aportados por la Autoridad Investigadora, es materialmente imposible determinar la existencia de una conducta relacionada con discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacia los quejosos, por lo anterior, esta Autoridad Resolutora estima **INEXISTENTE** la falta administrativa no grave prevista en el **artículo 49 fracción I** de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, por parte [REDACTED] 10

## VII. DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN

Teniendo en cuenta que esta Autoridad Resolutora, con fundamento en el artículo 207 fracción VII y IX, de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León<sup>2</sup> determinó la **INEXISTENCIA** de la falta administrativa no grave prevista en el artículo 49 fracción I y VII del mismo ordenamiento jurídico, de modo que no hay sanción a imponer y por lo tanto se estima no hay falta administrativa que sancionar.

## VIII. PUNTOS RESOLUTIVOS

Por todo lo anteriormente fundado y expuesto, esta Dirección de Anticorrupción de la Contraloría Municipal de Monterrey, Nuevo León, actuando en calidad de Autoridad Resolutora resuelve lo siguiente:

**PRIMERO.** Se declara **INEXISTENTE** la comisión de la falta administrativa No Grave prevista en el artículo 49 fracciones I de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, consistente en trasgredir los derechos de los quejosos al incurrir en actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral hacía, por parte [REDACTED]

[REDACTED] 11

**SEGUNDO.** Notifíquese personalmente a las partes la presente resolución.

**TERCERO.** Una vez concluidos los plazos para presentar algún medio de impugnación en contra de la presente Resolución, archívese el presente Procedimiento de Responsabilidad Administrativa como concluido.

**ATENTAMENTE**  
**EL DIRECTOR DE ANTICORRUPCIÓN**  
**DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE MONTERREY**  
**LICENCIADO ALDO AROZQUETA BECERRIL**

<sup>2</sup> Artículo 207 fracciones VII y IX, de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.  
Las sentencias definitivas deberán contener lo siguiente:

VII. El relativo a la existencia o inexistencia de los hechos que la ley señale como falta administrativa grave, o falta de particulares y, en su caso, la responsabilidad plena del servidor público o particular vinculado con dichas faltas. Cuando derivado del conocimiento del asunto, la Autoridad resolutora advierta la probable comisión de faltas administrativas, imputables a otra u otras personas, podrá ordenar en su fallo que las autoridades investigadoras inicien la averiguación correspondiente;

IX. La existencia o inexistencia que en términos de esta Ley constituyen faltas administrativas o hechos de corrupción; y



