



GACETA MUNICIPAL

H. AYUNTAMIENTO DE COLOTLÁN JALISCO 2021 - 2024



Año 2. Edición No. 7, 22 de agosto de 2023

www.colotlan.gob.mx



COLOTLÁN

Gobierno Ciudadano

DIRECTORIO

Dr. José Julián Quezada Santoyo

Presidente Municipal

Colotlán, Jalisco

Administración 2021 - 2024

Mtro. Carlos Javier Ávila Nava

Secretario General

Lic. Aurelio de Jesús Abascal Medina

Síndico Municipal

Lic. Gabriela Sánchez Vázquez

Comunicación Social

Diseño y edición

COMISIÓN EDITORIAL

Dora María López Magaña

Roberto Carlos Álvarez Haro

Oralia González López

Luis Fernando Ortiz Ávila

Graciela Montoya Juárez

Anabel Robles Hernández

Carlos Uriel Macías Montañez

Octavio Córdova Fernández

Araceli González de la Rosa

GACETA MUNICIPAL

Año 2. Número 7, 22 de agosto de 2023

ÍNDICE

<i>Contenido</i>	<i>Página</i>
1. Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral para el municipio de Colotlán, Jalisco (Protocolo Cero Municipal).....	3
2. Edictos	14



*La gaceta municipal es el periódico oficial del
Municipio de Colotlán, Jalisco.*

www.colotlan.gob.mx

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER,
SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO
SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA
EL MUNICIPIO DE COLOTLÁN, JALISCO
(PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)

El Dr. José Julián Quezada Santoyo, Presidente Municipal de H. Ayuntamiento Constitucional de Colotlán, Jalisco, México. En cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 40 fracción II, 42 fracción IV, V y VII, 44 y 47 fracción V, de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, a todos los habitantes del Municipio hago saber:

Que el H. Ayuntamiento Constitucional de Colotlán, Jalisco en Sesión Ordinaria No. 23 celebrada el 26 de julio de 2023, ha tenido a bien aprobar y expedir el siguiente.

A C U E R D O:

PRIMERO: Se aprueba el PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE COLOTLÁN, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL), para quedar como sigue:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL PARA EL MUNICIPIO DE COLOTLÁN, JALISCO (PROTOCOLO CERO, MUNICIPAL)

TITULO PRIMERO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Protocolo tiene como propósito implementar de forma coordinada los procedimientos administrativos para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en las dependencias de la Administración Pública Municipal (APM) en el Municipio de Colotlán, Jalisco.

Artículo 2. Son objetivos del presente Protocolo:

I. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en las dependencias y entidades de la AMP y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

II. Definir mecanismos para orientar a la persona denunciante en la presentación de denuncias ante las autoridades competentes garantizando en todo momento la no revictimización.

III. Señalar las instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APM, que deban conocer, atender, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

IV. Establecer mecanismos permanentes de sensibilización a las y los servidores públicos sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

V. Contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en el servicio público municipal, que permitan su análisis para implementar acciones específicas que permitan inhibir y erradicar dichas conductas.

VI. Combatir la impunidad que se propicia en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral en las dependencias de la APM.

Artículo 3. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APM tienen que observar para la imposición de sanciones en materia laboral o en su caso penal.

Artículo 4. Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

I. Acoso sexual: La forma de violencia con connotación lasciva 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. Se puede manifestar de forma física, verbal y no verbal:

Física: Acercamientos innecesarios, abrazos o besos no deseados, familiaridad innecesaria.

Verbal: Comentarios y bromas sugestivas, insistencia para tener una cita, preguntas intrusivas de índole sexual.

No verbal: Miradas lascivas, contacto electrónico con fines sexuales, gestos y

II. Administración Pública Municipal (APM): Organización administrativa dependiente de la Presidencia del municipio de Colotlán, Jalisco.

III. Autoridad investigadora: La autoridad en Órgano Interno de Control encargada de la investigación de faltas administrativas;

IV. Autoridad substanciadora: La autoridad en Órgano Interno de Control encargada de dirigir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa (IPRA);

V. Autoridad resolutora: La autoridad designada por el Órgano Interno de Control encargada de determinar la sanción de faltas administrativas no graves, una vez emitido el IPRA;

VI. Debida diligencia: ¿Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades;

VII. Debido proceso: Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la presunción de inocencia, ¿de acuerdo con las leyes aplicables;

VIII.

Denuncia: Documento que contiene la manifestación formulada por la persona denunciante en relación a conductas relacionadas con el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral;

IX. Equidad de género: Es el generar las condiciones de acceso a las mismas oportunidades a partir de la particularidad y necesidad de las mujeres y hombres a fin de lograr una igualdad de género, a través de la transversalización de la perspectiva de género;

X. Estereotipos de género: ¿Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;

XI. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con sexualidad de connotación lasciva;

XII. Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

XIII. Instancia Municipal de las Mujeres de Colotlán, Jalisco: Instancia que coadyuva a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas municipales y que realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como para erradicar la violencia contra ellas;

XIV. Medidas preventivas: Todas aquellas medidas concedidas por el Órgano Interno de Control en Materia Administrativa, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, que tengan como finalidad salvaguardar la integridad física de la persona denunciante;

XV. Medidas de reeducación: Todas aquellas medidas pedagógicas especializadas en la prevención y erradicación de las conductas violenta, implementadas por la Instancia Municipal de las Mujeres en Colotlán, Jalisco.

XVI. Contraloría Municipal: Dependencia auxiliar del Ayuntamiento de Colotlán que tiene por objeto vigilar en su ámbito de competencia, el cumplimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;

XVII. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

XVIII. Persona Denunciada: La persona a la cual se le imputan las presuntas conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

XIX. Persona Denunciante: La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de una posible conducta de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

XX. Protocolo: El Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento Sexual o acoso Sexual en el ámbito laboral para el municipio de Colotlán, Jalisco (Protocolo Cero, Municipal);

XXI. Revictimización: ¿Profundización de un daño recaído sobre la persona denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXII. Roles de género: Son las actividades y funciones que se designan a las mujeres y hombres a partir de los estereotipos de género;

XXIII. Unidad de Seguimiento: Unidad de Seguimiento de los casos de Protocolo Cero, Municipal;

XXIV. 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;

Artículo 5. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la APM, 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 o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 6. En lo previsto en el Protocolo, 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 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas.

CAPÍTULO II
INSTANCIAS ENCARGADAS DEL SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Artículo 7. Las autoridades encargadas de promoción, monitoreo y aplicación del presente Protocolo, en el ámbito de sus respectivas competencias, son:

- I. Instancia Municipal de las Mujeres
- II. Órgano Interno de Control
- III. Unidad de Seguimiento

Artículo 8. Son atribuciones de la Instancia Municipal de las Mujeres en la implementación del Protocolo las siguientes:

- I. Elaborar la Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- II. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- III. Establecer mecanismos de sensibilización a las y los servidores públicos en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- IV. Diseñar e implementar las estrategias de difusión sobre la prevención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- V. Brindar, en el marco de sus atribuciones, servicios integrales a la persona denunciante, o en su caso, remitir a la instancia competente;
- VI. Elaborar el Informe Anual sobre los casos registrados en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 9. Son atribuciones en el Órgano Interno de Control en la implementación del Protocolo las siguientes:

- I. Tramitar el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente, por actos que puedan ser constitutivos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- II. Dictar las medidas preventivas que correspondan en los procedimientos administrativos de responsabilidad administrativa en casos relacionados con este Protocolo, de conformidad a las disposiciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;
- III. Imponer las sanciones correspondientes sobre las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral de conformidad a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco;
- IV. Las demás que le sean atribuidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del estado de Jalisco.

Artículo 10. La Unidad de Seguimiento será la encargada de monitorear los procesos de todos los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral que se presenten en las dependencias de la APM, y estará integrada por dos profesionistas con experiencia comprobada en perspectiva de género y derechos humanos, cuya adscripción se encuentre en la Instancia Municipal de las Mujeres.

Artículo 11. Son atribuciones de la Unidad de Seguimiento en la implementación del Protocolo las siguientes:

I. Coadyuvar en la investigación para asegurarse que se integre la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, así como la protección a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;

II. Formular opinión técnica a la Órgano Interno de Control, una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo.

CAPÍTULO III

DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Artículo 12. La Instancia Municipal de las Mujeres, será el encargado de elaborar el Programa de Prevención y serán los Entes Públicos quienes lo implementan de modo que deberán realizar, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes acciones:

I. Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, que deberá comunicarse a las Servidoras y Servidores Públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resultan idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

II. Colocar en las áreas de recepción y atención información impresa sobre prevención y atención del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, así como hacer llegar información a través de medios electrónicos;

III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

IV. Incorporar la perspectiva de género en su entidad o dependencia a través de espacios de encuentro dentro de la jornada laboral donde se permita el diálogo, la reflexión y el debate en temas de género; así como la incorporación de lenguaje incluyente en los documentos y publicaciones oficiales internas y externas;

V. Promover espacios de encuentro y redes de apoyo entre mujeres dentro de la jornada laboral;

VI. Promover la cultura de denuncia ante la violencia de género a través de la difusión del presente Protocolo y las guías de aplicación.

Artículo 13. La Instancia Municipal de las Mujeres implementará todas aquellas acciones de difusión que considere necesarias para la sensibilización, prevención y atención de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

CAPÍTULO IV

ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 14. La persona denunciante podrá presentar la denuncia respecto de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral ante la Contraloría Municipal para efecto de obtener asesoría, sin perjuicio de las vías establecidas en los ordenamientos legales aplicables.

Artículo 15. Órgano Interno de Control, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta al momento de recibir la respectiva denuncia en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral:

- I. Atender con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos;
- II. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral;
- III. Actuar con ética y confidencialidad en todo momento;
- IV. No generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género;
- V. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- VIII. No revictimizar; y
- IX. Expresar con pertinencia el alcance de sus atribuciones.

Artículo 16. Para efectos del presente Protocolo, se podrá hacer del conocimiento del Órgano Interno de Control, un probable hecho de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, mediante denuncia escrita donde la persona denunciante se identifique, y detalle la narración circunstanciada del hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, la indicación de quién o quiénes lo habrían cometido, persona que lo hayan presenciado y/o cuanto considere pertinente.

Artículo 17. En aras de salvaguardar la integridad de la persona denunciante, los datos personales deberán de ser tratados con carácter de confidencial.

Artículo 18. La persona titular de la dependencia o entidad de que se trate deberá aplicar las medidas preventivas que emita la autoridad competente.

CAPÍTULO V

INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Artículo 19. El Órgano Interno de Control iniciará la investigación correspondiente a partir de la recepción de la denuncia, en términos de la normativa aplicable.

Artículo 20. Todas aquellas denuncias que sean presentadas ante el Órgano Interno de Control por temas de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, deberán ser informados de manera inmediata y obligatoria a la Instancia Municipal de las Mujeres en Colotlán

Artículo 21. En los asuntos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, no opera la conciliación, mediación o acuerdos de justicia alternativa entre las partes.

Artículo 22. El Órgano interno de Control deberá observar la perspectiva de género y enfoque de derechos humanos al momento de recibir denuncias en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, por lo que a toda persona denunciante le deberá ofrecer servicios integrales especializados.

Los servicios integrales especializados consisten en la atención por parte de profesionistas en trabajo social, legal y psicológica con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Lo anterior a través de la canalización por escrito a dichos servicios a la Instancia Municipal de las Mujeres o al ente de la APM que pueda proporcionarlos.

Artículo 23. Una vez emitido el acuerdo de avocamiento, el Órgano interno de Control deberá emitir medidas preventivas a favor de la persona denunciante, las cuales podrán consistir en:

I. Apercibir por escrito a la persona denunciada, que se abstenga de intimidar, molestar, acercarse, comunicarse directa o indirectamente, ya sea por medios electrónicos o por conducto de terceras personas, a la persona denunciante, en el ámbito laboral;

II. Cambiar de horario laboral a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con el horario de la persona denunciante;

III. Cambiar de actividades o funciones de manera provisional y temporal a la persona denunciada, de tal manera que no coincida con las actividades y funciones de la persona denunciante;

IV. Mover de área a la persona denunciada de tal manera que no coincida con la persona denunciante;

V. Suspender de sus funciones o actividades labores de manera temporal a la persona denunciada, con el objetivo de proteger la integridad de la persona denunciante, así como para garantizar el desarrollo de la investigación;

VI. Cambiar de horario o área a la persona denunciante, con su consentimiento, como última instancia y solo que de manera fundada y motivada no sea posible implementar las medidas consistentes en las fracciones I, II, III, IV o V;

VII. Cualquier otra que resulte proporcional, objetiva e idónea, acorde al caso particular, para la proteger la integridad de la persona denunciante.

Artículo 24. Toda investigación sobre hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral serán conducidas de manera exhaustiva, sin prejuicios de género, atendiendo al principio de buena fe, lo que conlleva a no prejuzgar, de manera que la persona denunciante no sufra un mayor agravio.

Artículo 25. Concluidas las diligencias de investigación, el Órgano interno de Control procederá a analizar los hechos y determinar la existencia o inexistencia de elementos que pudieran configurar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 26. El Órgano interno de Control una vez concluida la investigación y previo al acuerdo de la calificación de la falta administrativa o acuerdo de conclusión y archivo deberá informar y solicitar a la Unidad de Seguimiento que formule la opinión técnica.

Artículo 27. En caso de que el Órgano interno de Control Municipal determine que la persona denunciada ha cometido los actos que se le señalan, además de hacerse acreedor a las sanciones aplicables y previstas en los ordenamientos jurídicos aplicables, deberá dar vista de manera inmediata a la Instancia Municipal de las Mujeres en Colotlán, para la vinculación a las acciones y medidas de reeducación que estime procedentes.

CAPÍTULO VI

SANCIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL

Artículo 28. En los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral donde el Órgano interno de Control determine la falta de elementos, el ente público señalado deberá solicitar el apoyo de la Instancia Municipal de las Mujeres para promover la cultura de la denuncia, sensibilización al tema y explicación del presente Protocolo.

Artículo 29. El Órgano interno de Control fincarán las responsabilidades administrativas que haya lugar e impondrán, en su caso, las sanciones administrativas respectivas de conformidad con la normativa aplicable, en su caso remitirán a la autoridad competente cuando consideren que la sanción es grave.

CAPÍTULO VII

REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO

Artículo 30. La Instancia Municipal de las Mujeres y el Órgano interno de Control, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, contarán con un único registro de los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, sus manifestaciones, sus causas y sus características, además de los datos generales donde se presentó el suceso así como perfiles de la persona denunciante y de la o las personas denunciadas; así como las determinaciones, recomendaciones y sanciones que hayan sido impuestas por las autoridades encargadas del cumplimiento del presente Protocolo. Lo anterior con apego a lo dispuesto por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.

Artículo 31. La Instancia Municipal de las Mujeres, elaborará un informe anual sobre las denuncias de hostigamiento sexual o acoso sexual en el ámbito laboral, en la AMP, que servirá de insumo para la planeación y ejecución de una política pública municipal.

Artículo 32. Con base en los resultados obtenidos en el informe anual, la Instancia Municipal de las Mujeres y el Órgano interno de Control podrán perfilar acciones de capacitación, difusión o cualquier otra que estimen necesaria con la finalidad de prevenir y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero. Una vez apropiado el Protocolo, se faculta al Presidente Municipal para los efectos de su obligatoria promulgación y publicación de conformidad a lo que señala el artículo 42º fracciones IV y V, de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

Segundo. El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la gaceta Municipal de Colotlán, y deberá ser divulgada en el cto web portal gubernamental del municipio.

EDICTOS

EDICTO

De conformidad al segundo párrafo del artículo 19 de la **Ley para la Regularización y Titulación de Predio Urbano en el Estado de Jalisco**, se da a conocer el inicio del procedimiento de regularización del **Lote 8** de la **Manzana "D"**, con una superficie de **200.00 m²**, **Doscientos metros cuadrados**, ubicado en el **Fraccionamiento "JARDINES DE LA NORMAL"**, en Colotlán Jalisco; promovido por **JUAN PABLO MÁRQUEZ CÁRDENAS**.

Lote que cuenta con las siguientes colindancias:

- AL NORESTE:** En 10.00 Mts., linda con Calle Jazmín, de su ubicación.
- AL SURESTE:** En 20.00 Mts., linda con Lote No. 09.
- AL SUROESTE:** En 10.00 Mts., linda con Lote No. 19.
- AL NOROESTE:** En 20.00 Mts., linda con Lote No. 07.

Para su publicación por tres días hábiles de conformidad a los artículos 38, 39, 40 y 41 de la Ley para la Regularización y Titulación de Predio Urbano en el Estado de Jalisco.

COLOTLAN, JALISCO, A 30 DE MARZO DEL 2023.

EL SECRETARIO TÉCNICO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL DE REGULARIZACIÓN

ARQ. DAISY DEL CARMEN RAMIREZ DE AVILA



EDICTO

De conformidad al segundo párrafo del artículo 19 de la **Ley para la Regularización y Titulación de Predio Urbano en el Estado de Jalisco**, se da a conocer el inicio del procedimiento de regularización del **Lote 6** de la **Manzana "V"**, con una superficie de **160.00 m²** Ciento Sesenta metros cuadrados, ubicado en el **Fraccionamiento "LAS GOLONDRINAS"**, en Colotlán Jalisco; promovido por **GUADALUPE CAMACHO MURILLO**.

Lote que cuenta con las siguientes colindancias:

AL NORESTE: EN 8.00 MTS., LINDA CON CALLE FRANCISCO MARQUEZ MEDINA.
AL SURESTE: EN 20.00 MTS., CON LOTE NO. 07.
AL SUROESTE: EN 8.00 MTS., LINDA CON LOTE NO. 25.
AL NOROESTE: EN 20.00 MTS., LINDA CON LOTE NO. 05.

Para su publicación por tres días hábiles de conformidad a los artículos 38, 39, 40 y 41 de la Ley para la Regularización y Titulación de Predio Urbano en el Estado de Jalisco.

COLOTLAN, JALISCO, A 29 DE MARZO DEL 2023

EL SECRETARIO TÉCNICO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL DE REGULARIZACIÓN

ARQ. DAISY DEL CARMEN RAMIREZ DE



EDICTO

De conformidad al segundo párrafo del artículo 19 de la **Ley para la Regularización y Titulación de Predio Urbano en el Estado de Jalisco**, se da a conocer el inicio del procedimiento de regularización del **Lote 36** de la **Manzana "3"**, con una superficie de **75.00 m²**, **Setenta y Cinco metros cuadrados**, ubicado en el **Fraccionamiento "LADERAS DEL RÍO"**, en Colotlán Jalisco; promovido por **JOSE ALBERTO PÉREZ ALMAZAN**.

Lote que cuenta con las siguientes colindancias:

- AL NORESTE:** En 15.00 Mts., linda con Calle Victoriano Huerta.
- AL SURESTE:** En 5.00 Mts., linda con Lote No. 32.
- AL SUROESTE:** En 15.00 Mts., linda con Lote No. 32.
- AL NOROESTE:** En 5.00 Mts., linda con Calle Calvario.

Para su publicación por tres días hábiles de conformidad a los artículos 38, 39, 40 y 41 de la Ley para la Regularización y Titulación de Predio Urbano en el Estado de Jalisco.

COLOTLAN, JALISCO, A 30 DE MARZO DEL 2023

EL SECRETARIO TÉCNICO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL DE REGULARIZACIÓN

ARQ. DAISY DEL CARMEN RAMIREZ DE VILLAGRÁN





GACETA MUNICIPAL

H. AYUNTAMIENTO DE COLOTLÁN JALISCO 2021 - 2024



Año 2. Edición No. 7, 22 de agosto de 2023

www.colotlan.gob.mx