

RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato, a los 29 veintinueve días del mes de septiembre de 2016 dos mil dieciséis.

Visto para resolver el expediente número **11/2015/C-I**, iniciado con motivo de la queja presentada por **XXXXXXXXXXXXXX**, por actos presuntamente violatorios de sus Derechos Humanos, los cuales imputa al **Administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato**.

SUMARIO

La quejosa **XXXXXXXXXXXXXX**, refirió laborar en el Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, como cajera del turno vespertino, institución en donde funge como administrador el licenciado Gustavo López Acosta, quien se dirige hacia ella de una manera grosera, ya que le arroja los papeles cuando le pide realice algún trabajo, que a pesar de que su puesto es en el área de caja, la tiene asignada a otras actividades, además de que le prohíbe a sus compañeros que le dirijan la palabra, incluso se refiere a ella como una persona loca, conflictiva y desequilibrada mental y que es mala influencia para sus compañeros.

CASO CONCRETO

La quejosa **XXXXXXXXXXXXXX**, refirió laborar en el Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, como cajera del turno vespertino, institución en donde funge como administrador el licenciado **Gustavo López Acosta**, quien se dirige hacia ella de una manera grosera, ya que le arroja los papeles cuando le pide realice algún trabajo, que a pesar de que su puesto es en el área de caja, la tiene asignada a otras actividades, además de que le prohíbe a sus compañeros que le dirijan la palabra, incluso se refiere a ella como una persona loca, conflictiva y desequilibrada mental y que es mala influencia para sus compañeros.

Ejercicio Indebido de la Función Pública en la modalidad de Trato Indigno.

Por dicho concepto de queja se entiende el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación jurídica existente entre el Estado y sus gobernados, realizada directamente por un funcionario o servidor público, o indirectamente mediante su anuencia o autorización, y que afecte los derechos de terceros.

Por otra parte, es importante destacar que la dignidad es el fundamento esencial del ser humano que lo diferencia de las demás especies y le da su valor como persona. El derecho al honor es el valor propio que de sí mismos tienen las y los individuos, así como la ponderación o criterio que poseen las demás personas acerca de uno, y se expresa en la dimensión de respeto que tienen todas y todos para ser protegidos contra injerencias o ataques que tengan una afectación ilegítima en la dignidad de la persona y su memoria.

A efecto de poder emitir pronunciamiento al respecto, dentro de la indagatoria se cuenta con los medios de prueba que a continuación se describen:

Obra lo expuesto por la quejosa **XXXXXXXXXXXXXX** quien en lo conducente indicó:

“...laboro en el Hospital Comunitario de la Ciudad de Juventino Rosas, Guanajuato...el referido administrador se dirige hacia mi persona lo hace de una manera grosera y me avienta los papeles cuando me pide que realice algún trabajo, ya que actualmente a pesar de que estoy con una clave administrativa en donde mi puesto es el área de caja, él me tiene asignado a otras actividades, y mis compañeros...me dicen que les prohíbe que me dirijan la palabra y que siempre se refiere a mí diciendo que estoy loca, que soy conflictiva y que soy una desequilibrada mental, así como que soy mala influencia para mis compañeros...no solamente me tiene en un área de trabajo si no que al mismo tiempo me asigna otras actividades en otras áreas de trabajo, como son Almacén, mantenimiento y ropería...”

De igual forma, se recabaron las declaraciones que a continuación se enuncian, quienes en lo relativo al caso que aquí nos ocupa, manifestaron lo siguiente:

XXXXXXXXXXXXXX:

*“...conozco del trato que brinda el licenciado Gustavo López Acosta, administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, en general a todo el personal, incluyéndome a mí, pero específicamente en lo que refiere a **XXXXXXXXXXXXXX** quiero decir que el licenciado Gustavo se comporta continuamente de manera grosera y agresiva, ya que cuando le da una instrucción le grita, e inclusive recuerdo que en el mes de octubre de 2014 dos mil catorce, **XXXXXXXXXXXXXX** le estaba haciendo entrega de unos vales con lo que se lleva el control de la ropa del Hospital Comunitario, a lo cual el licenciado Gustavo le arrebató el folder y le dijo “que eso a él no le interesaba”; también quiero mencionar que actualmente **XXXXXXXXXXXXXX** por*

órdenes del licenciado Gustavo López desempeña 3 tres cargos, que son: caja, almacén y ropería, lo cual no es habitual ya que de manera común cada área debe de tener un encargado. A todo esto refiero que no he visto que XXXXXXXXXXXXXXXX le falte al respeto al licenciado Gustavo López ya que en todo momento ella actúa de manera respetuosa con todo el personal...anterior personal de limpieza me llegó a comentar después de alguna reunión, que el licenciado Gustavo López Acosta les prohibía hablarnos tanto a XXXXXXXXXXXXXXXX como a mí...el referido administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, siempre muestra una actitud déspota y grosera cuando gira instrucciones hacia nosotros su personal...”.

XXXXXXXXXXXXX, declara:

”... entre mis funciones destacaba precisamente el apoyar como chofer al licenciado Gustavo López Acosta, administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, en donde recuerdo que una vez en que él se encontraba muy molesto me dijo “que no le hablara a la licenciada XXXXXXXXXXXXXXXX, ya que era una persona que estaba loca y generaba conflictos entre el personal”, haciéndome referencia que tomaba medicamentos pero este comentario lo hacía de manera despectiva; posteriormente en ese mismo año me tocó presenciar nuevamente un comentario por parte del licenciado Gustavo López Acosta en el mismo sentido en que no debía el personal de dirigirle la palabra a la licenciada XXXXXXXXXXXXXXXX, ya que era una persona que estaba loca y que originaba conflictos entre el personal que labora en dicho nosocomio... de manera poco ética hizo referencia a que yo me parecía a mi compañera la licenciada XXXXXXXXXXXXXXXX, dejándome en claro que la tiene en un concepto de persona conflictiva. Por último quiero manifestar que no puedo precisar la fecha exacta, pero en el transcurso del año pasado, en más de una ocasión me ha tocado escuchar la forma en la que se expresa el licenciado Gustavo López Acosta respecto de la licenciada XXXXXXXXXXXXXXXX, ya que como lo he mencionado en mi presente declaración, se refiere a ella como una persona loca y conflictiva que genera problemas entre el personal que laboramos en dicho hospital...”; foja (32 fte. y vta.).

Por su parte, la autoridad señalada como responsable **licenciado Gustavo López Acosta**, Administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, al momento de rendir el informe que previamente le fuera requerido, en términos generales negó el acto reclamado argumentando que el falso que dicho funcionario haya desplegado las conductas reclamadas por la inconforme. Agregando que lo cierto es que en algunas ocasiones la misma ha tenido diversos eventos con algunos de sus compañeros por lo que incluso se han levantado actas y/o escritos de queja por malos comportamientos.

A efecto de respaldar su dicho, agregé al sumario la documental que obra de la foja 18 a la 21 del sumario, consistentes en escritos signados por XXXXXXXX, XXXXXXXX y XXXXXXXX, mediante los cuales informan sobre conductas indebidas desplegadas por la XXXXXXXXXXXXXXXX.

A más de lo anterior, se recabaron las declaraciones de los siguientes testigos:

XXXXXXX, misma que labora como apoyo administrativo A4 en el Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, quien expresó:

”...respecto de la relación laboral existente entre el licenciado Gustavo López y XXXXXXXXXXXXXXXX, quiero mencionar que yo nunca me he percatado que haya existido cualquier tipo de maltrato por parte del administrador del hospital al que me encuentro adscrita, ya que de manera general el licenciado Gustavo trata a la gente de manera respetuosa...el problema que veo con XXXXXXXXXXXXXXXX es que no le gusta que le pidan las cosas y siempre cuando se le solicita algo se molesta y en ocasiones hasta contesta, incluso recuerdo que en una ocasión ya hace algún tiempo que a mí me aventó mi cheque y derivado de todo esto fue que a mí se me cambió de área para no tener conflicto con ella...si la he visto molestarse constantemente por las instrucciones que le dan las cuales siempre están dentro de sus obligaciones laborales; también quiero mencionar que en lo personal en ningún momento me ha tocado escuchar que el licenciado Gustavo López prohíba hablarle a XXXXXXXXXXXXXXXX, de hecho a mí nunca me han prohibido ningún tipo de comunicación con nadie, incluida la ahora quejosa, así como tampoco he escuchado que el referido administrador del Hospital Comunitario se refiera de manera despectiva hacia el personal...jamás el licenciado Gustavo López se ha referido hacia XXXXXXXXXXXXXXXX como una “loca”...”.

XXXXXXXXXXXXX, apoyo administrativo A3 del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato:

”... nunca me ha tocado presenciar alguna falta de respeto de parte del licenciado Gustavo López Acosta hacia la licenciada XXXXXXXXXXXXXXXX...ni tampoco se me ha prohibido hablarle a uno u a otro, ni escuchado que el licenciado Gustavo López Acosta se dirija despectivamente hacia cualquier persona que labora en la institución de salud, esto por supuesto incluye a XXXXXXXXXXXXXXXX...sí me ha tocado en ocasiones que derivado de nuestras funciones me corresponda colaborar en determinada actividad con ella en donde en esas ocasiones a las que me refiero la licenciada XXXXXXXXXXXXXXXX se molesta, es decir tiene un carácter complicado... yo no he presenciado ningún tipo de maltrato físico o verbal entre el licenciado Gustavo López Acosta y la licenciada XXXXXXXXXXXXXXXX...”.

Consecuentemente, una vez que se ha analizado el concepto de queja del que se dolió **XXXXXXXXXXXXX**, así como la valoración del material probatorio glosado al expediente de mérito, existen indicios suficientes con los que dable colegir

que el ambiente laboral, que prevalece en el Hospital Comunitario de la ciudad de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, no era el idóneo, pues se observa la existencia de conflictos en las relaciones personales y laborales, tanto de las partes aquí involucradas como de terceros pertenecientes a áreas diversas a la citada institución.

Dicha afirmación se, atendiendo a que si bien es cierto, se cuenta con las declaraciones de los testigos aportados por la parte afectada, de nombres XXXXXX y XXXXXXXXXXXX, los cuales fueron contestes en señalar haberse percatado que el **licenciado Gustavo López Acosta**, Administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, en diversas ocasiones ha desplegado conductas que atentaron contra la dignidad de la inconforme, y similares a las descritas por ésta.

También cierto es, que la autoridad señalada como responsable aportó como prueba de su parte la declaración de XXXXXX y XXXXXXXXXXXX, quienes de forma acorde indicaron que no es verdad que el funcionario público incoado actualizara acciones tendentes a molestar, hostigar denigrar u ofender a la quejosa, incluso adicionalmente a su respectiva versión destacaron haber tenido altercados con ésta además de señalar que su carácter ha influido en ello.

Evidencias que encuentran apoyo probatorio con la documental aportada por el funcionario público incoado, consistente en los informes signados por XXXXXXXX, XXXXXXXX y XXXXXXXX, de los que colige una serie de problemas y/o situaciones que afectan la atmosfera laboral en las que se encontró como una de las involucradas XXXXXXXXXXXXXX.

Por ende, atendiendo al equilibrio en cuanto a los elementos probatorios aportados por las partes aquí involucradas, de las que se desprende por una parte actos irregulares imputados al administrador del Hospital Comunitario de Juventino Rosas; y por la otra, que la aquí quejosa se ha visto inmersa en situaciones ásperas con compañeros de labores, lo que denota una afectación en el clima laboral y compañerismo dentro de la institución de salud en cita.

En relación a ello, es importante acotar que un ambiente laboral en las condiciones descritas con anterioridad, afecta de manera directa a la persona en primera instancia, y posteriormente al grupo de trabajo, circunstancia que genera una serie de problemáticas diversas, tales como estrés, desgaste de las relaciones personales, afectación en la armonía e incluso un alejamiento al principio de fraternidad que señala el artículo 1 primero de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Situación que en el campo de la administración pública, cobra una dimensión especial, pues además de la afectación a las personas que desempeñan cargos públicos, se ve afectada la población que recibe la atención de estos, y a *contrario sensu*, un ambiente laboral sano en la administración pública permea en la sociedad, generando efectos positivos en ella, y que nos favorece a todos como personas y como ciudadanos, esto es precisamente en atención al principio de transversalidad de los derechos humanos.

Es decir, la problemática interpersonal que pudiese existir en el interior de las instituciones, tiene efectos negativos no sólo para quienes padecen directamente los actos (las víctimas), sino también para el resto del personal que debe trabajar en un ambiente, que se percibe como hostil, pues evidentemente este tipo de conductas son prácticas que impiden lograr el fin común de servicio y atención al público que tiene encomendado la institución a la que pertenecen.

Es por ello, que este Organismo considera oportuno emitir juicio de reproche en contra del licenciado **Gustavo López Acosta**, en su calidad de administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato.

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

RECOMENDACIÓN

ÚNICA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación al Secretario de Salud del Estado**, doctor **Francisco Ignacio Ortiz Aldana**, para que gire instrucciones a quien corresponda a efecto de que se instruya procedimiento disciplinario en contra de **Gustavo López Acosta**, Administrador del Hospital Comunitario de Santa Cruz de Juventino Rosas, Guanajuato, derivado del **Ejercicio Indevido de la Función Pública** en la modalidad de **Trato Indigno**, que le fuera reclamado por **XXXXXXXXXXXXXX**; así mismo, gire instrucciones por escrito a quien corresponda, con el propósito de que se implementen las medidas que considere convenientes con la intención de salvaguardar y fortalecer el buen clima laboral que debe permear y/o predominar en dicho Centro Hospitalario.

La autoridad se servirá informar a este Organismo si acepta la presente Recomendación en el término de 5 cinco días hábiles siguientes a su notificación y en su caso, dentro de los 15 quince días naturales, aportará las pruebas de su debido y total cumplimiento.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el licenciado **Gustavo Rodríguez Junquera**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.