

## RECOMENDACIONES Y ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 17 diecisiete días del mes de diciembre del año 2018 dos mil dieciocho.

**VISTO** para resolver el expediente número **73/18-A**, relativo a la queja formulada por **XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que estima violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye al **PRESIDENTE MUNICIPAL** como al **DIRECTOR DE DESARROLLO SOCIAL**, ambos de **SAN FELIPE, GUANAJUATO**.

### SUMARIO

La quejosa refirió que al desempeñarse como Encargada de la Coordinación Municipal de Atención a las Mujeres, adscrita a la Dirección de Desarrollo Social, del municipio de San Felipe, Guanajuato, considera haber sufrido acoso laboral y haber sido despedida derivado de haber ventilado diversas denuncias por acoso laboral generadas en distintas direcciones de la administración en turno.

### CASO CONCRETO

XXXX señala ante este Organismo que fue despedida de su empleo en la Dirección de Desarrollo Social del municipio de San Felipe, Guanajuato, por lo que ella considera un motivo violatorio de derechos humanos ya que narra en su punto de queja que mientras se encontraba adscrita al Departamento para Coordinar los Asuntos de las Mujeres Sanfelipenses, sus funciones incluían dar pláticas a mujeres para la prevención de violencia, asesorías, programas de apoyo, así como capacitar a funcionarias y funcionarios sobre el tema de prevención de la violencia, y que el día 16 dieciséis de abril del año 2018 dos mil dieciocho, consideró conveniente hacer de conocimiento) a través del oficio XXXX/2018) a su jefe, el Director de Desarrollo Social y una de las autoridades señalada como responsable del acto que nos ocupa, lo siguiente:

*“...se me ha hecho de conocimiento de algunas denuncias ante contraloría municipal y de manera verbal de mujeres en contra de algunos servidores públicos municipales sobre violencia laboral... para lo cual tengo interés en realizar una mesa de trabajo con actores clave de nuestro municipio... Cabe mencionar que algunas quejas se han hecho de manera verbal por parte del personal de la Dirección de Desarrollo Económico, en contra del Ing. Salvador Rentería Muñoz comentando tener miedo a represalias por llevar sus casos ante la contraloría municipal... Así mismo le comento que se trató de intervenir a través de capacitaciones sobre violencia laboral y no logramos tener respuesta favorable por parte del Director de desarrollo económico... Por lo que solicito su apoyo para que esta acción se lleve a cabo en el municipio...”*

Es decir, comenta la hoy quejosa que dicho oficio se lo presentó personalmente al ingeniero David Hernández Cárdenas, director de su área y superior jerárquico, quien al leerlo le comentó que mejor considerara girar las copias de conocimiento, pues eso iba a generar un gran impacto para el Presidente Municipal y para el Director de Desarrollo Económico, y que lo que la Administración necesitaba era gente leal, por lo que esperaba que sus acciones no repercutieran en su trabajo. Continúa narrando que al día siguiente, esto es, el 17 diecisiete de abril de 2018 dos mil dieciocho, el ingeniero David Hernández pasó por su lugar de trabajo y mencionó que por indicaciones del Alcalde estaba despedida, e hizo hincapié que había sido por el oficio y las copias de conocimiento que marcó en el mismo, y si no se retiraba en ese momento le mandaría sacar con la fuerza pública, por lo que recogió sus pertenencias y se retiró.

Para entender en un contexto más claro el acto que la quejosa señala fue el originario de su despido, es importante señalar que las copias de conocimiento que en el oficio en mención se marcaron fueron las siguientes: a la licenciada Bárbara Díaz Robledo, Directora del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses; al C. Manuel Antonio Guerrero Espinoza, Contralor Municipal, y; licenciada XXXX XXXX Ortiz Ortiz, Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género del H. Ayuntamiento de San Felipe, Guanajuato.

Cabe señalar que esta Procuraduría reconoce que de los hechos narrados se desprenden sucesos de fechas anteriores al día del acto que se considera “*hecho generador*” violatorio de los derechos fundamentales de la quejosa, siendo este momento el día 17 diecisiete de abril de 2018 dos mil dieciocho, día en que sucedió el supuesto despido.

Al respecto, dicha información fue analizada para entender si era posible establecer una conexión entre dichos hechos y el término de la relación laboral, sin embargo, no se desprende una relación directa o una inferencia clara que pudiese generar un nexo causal entre lo primero y lo sucedido entre los días 16 dieciséis y 17 diecisiete de abril del año 2018; por tanto, el acto que este Organismo encuadra como posible violación a los derechos humanos de XXXX es el de una “violación al derecho al trabajo digno”, generado por un acto en particular y mismo que las pruebas aportadas tienden a acreditar, que es el despido injustificado.

Así entonces, señala como responsables del acto motivo de la queja, tanto al Presidente Municipal, arquitecto Cándido Salazar Salazar, por haber ordenado su despido, como al Director de Desarrollo Social, ingeniero David

Hernández Cárdenas, por haber ejecutado dicha orden, toda vez que por haber realizado su trabajo dentro del margen que ella consideraba conveniente para lograr un eficaz resultado, es decir, haber solicitado una “*mesa de trabajo con actores estratégicos para la elaboración de un protocolo municipal para atender los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual*”, y haber girado copias de conocimiento de dicha petición a autoridades relevantes dentro del tema, fue privada de su derecho al trabajo a través de su despido.

Ya la Organización Internacional del Trabajo ha definido el concepto de trabajo decente<sup>1</sup> como aquel que es productivo; que genera un ingreso digno; que le da seguridad en el trabajo a las personas; que promueve el diálogo social; que otorga mayor protección social a las familias; que asegura la libertad para que las personas expresen sus opiniones y, al mismo tiempo, se puedan organizar y participar en las decisiones que los afectan; y que promueva la igualdad de oportunidad y trato para las mujeres.

Lo anterior contempla generar las garantías necesarias para que los trabajadores se sientan libres de realizar su empleo y las funciones que en éste recaigan de tal forma que su voluntad no se vea viciada por factores supranormativos, como puede ser el contexto laboral en el que se desarrollan.

En dicho tenor, esta Procuraduría encuadra que la conducta reprochable al Director de Desarrollo Social es la conducta de omisión de generar dichas garantías, lo que a la postre menoscaba seriamente el derecho al trabajo decente, pues del análisis del punto de queja se entiende que el motivo que generó la separación laboral de la aquí doliente fue el hecho de que marcó copias a ciertas autoridades y que eso no había sido bien recibido por el Presidente Municipal, quien supuestamente dictó indicaciones al ingeniero David Hernández para que la despidiese.

Por una parte, contamos con las pruebas aportadas por la parte lesa, que al ser analizadas por separado generan una convicción de que lo expresado en su queja ante nuestra oficina es consecuente tanto en una lógica temporal como en la narrativa, y al ser valoradas en su conjunto no se encuentran contradicciones sustanciales, ya que de los testimonios vertidos por XXXX así como por el profesor Carlos Hurtado Aguayo, este último con cargo de Regidor del H. Ayuntamiento de San Felipe, Guanajuato, y que se encuentran reproducidos en el apartado de “*Pruebas y Evidencias*” de esta resolución, son contestes al señalar que estuvieron presentes al momento del acto originario de la queja que nos ocupa, a la vez ambos expresan haber escuchado que el director de Desarrollo Social le dijo de viva voz que estaba despedida.

Además se cuenta con una demanda presentada ante el H. Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato, de fecha 20 veinte de abril del 2018 dos mil dieciocho, por el despido injustificado ante su persona por parte de la persona moral denominada “Ayuntamiento de San Felipe, Guanajuato y/o Municipio de San Felipe, Guanajuato”, en donde narra sucintamente los hechos que nos ocupan y sobre los que este Organismo no se pronunciará.

Se cuenta también con testimonios de personal del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, Karla Beatriz Bernal Sánchez y Eber Sosa Beltrán, quienes comentan que un par de semanas antes tuvieron contacto con XXXX por vía de correo electrónico, en donde ella les expone un caso de violencia laboral, y éstos además de atender el caso particular, le plantean como propuesta para atender los asuntos de violencia laboral, convocar a una mesa de trabajo con actores estratégicos para la elaboración de un protocolo municipal para atender los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, que resulta ser exactamente lo que la quejosa solicita de parte de su director en el oficio XXXX/2019.

A la vez, la quejosa aporta un disco compacto en donde se aprecia, previa inspección por parte del personal de esta Institución, en donde se escucha la voz de un hombre refiriéndose a XXXX (quien se presume es la parte quejosa), expresándole sustancialmente lo siguiente:

*“...Que ya habló con XXXXX, que le molesta que él de una indicación y que se le pasen por el arco del triunfo; le dice que él se prende a la primera y que ya no la quería en su equipo; le solicita la información a través de un oficio y una coordinación real con él, le dice que ya tronó pues lo saltan y le insiste en que por las buenas él es accesible y pero por las malas no lo han conocido...”*

de igual forma, la inconforme aporta también algunas impresiones de conversaciones privadas sostenidas en redes sociales, en la que aparecen los nombres de “XXXX”, “XXXX” e “XXXX”, de las cuales se puede generar una inferencia directa de entre lo que en éstas se ve escrito:

*“...Y hoy le dijo a Carlos que tenía que publicar en Fb desmintiendo lo que (ilegible)...” en conjunción con “Pues el caso es que Carlos habló con Lupita y le dijo: a mí dime la verdad xq me negué a defender a mi jefe y publicar lo que me solicitó”*

Y lo narrado por la quejosa al señalar que XXXX se le acercó a fin de hacer de su conocimiento lo siguiente:

*“...Que el director de su área, estaba sometiéndola y amenazando tanto a ella como a otros compañeros (hombres y mujeres), para realizaran manifestaciones a favor del director en redes sociales...”*

<sup>1</sup> Véase OIT, “El Programa de Trabajo Decente”, disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>  
Exp. 73/18-A

Al respecto, y para el estudio del punto específico de queja que se analiza, el ingeniero David Hernández Cárdenas en su informe solicitado comenta lo siguiente:

*“...y toda vez que me dirigió un oficio, yo le contesté de la misma manera, es decir por escrito, lo cual hice mediante el oficio número XXXX/2018 (anexo 2) fechado el 18 de abril de 2018, y no obstante de haberle dado la instrucción por escrito en la parte superior del documento le indiqué a de manera verbal como era que quería que atendiera las quejas, es decir que diera aviso de tales situaciones al Instituto de la Mujer Guanajuatense en las que estaba involucrado el titular de la Dirección de Desarrollo Económico, sin embargo, XXXX, a partir del día 18 dieciocho de abril y hasta la fecha no se ha presentado a trabajar, y no atendió la instrucción que le di...”*

Como aporte de pruebas de su dicho, en lo relativo a las que tienden a desacreditar el dicho de la quejosa, se aportaron las siguientes:

Testimoniales de Claudia Soto Barco, Maricela Beltrán Carreras, Blanca Isela Espinosa Pérez y Eva Margarita Sandoval Rocha, quienes son personal adscrito a la Dirección de Desarrollo Social del Municipio de San Felipe, Guanajuato. Refiriendo la testigo de nombre Claudia:

*“...Que el día 17 de abril de 2018, XXXX llegó a la oficina del director, me preguntó si estaba ocupado, a lo cual le referí que no, vi que ingresó con varios documentos, pero desconozco el contenido, no escuché los temas que hayan tratado, salió de la oficina y se dirigió a su escritorio que está aproximadamente a tres o cuatro metros de distancia, en un área abierta pues el único que tiene un área privada es el director, éste día transcurrió normal, XXXX se retiró de la oficina a las cuatro o cinco de la tarde, y al día siguiente ya no se presentó a laborar...”*

Del testimonio de Maricela Beltrán se desprende lo que para interés de esta resolución a continuación se expresa:

*“...Conozco a XXXX, quien desde el día 17 de abril de 2018 ya no la vi en la oficina. Es el caso que días antes, sin poder precisar la fecha exacta me había comentado que el 17 de abril de 2018, saldría a Guanajuato, Capital, sin precisar el motivo... Al llegar el día 17 diecisiete de la fecha y año en comento, no vi que XXXX llegara a la oficina, lo cual se me hizo extraño y al preguntar con los compañeros si sabían algo de ella, todos desconocían el motivo de su ausencia, vimos el registro de entrada del cual nos percatamos que sí había registrado entrada, pero reitero que nadie en la oficina la vio ni cuando llegó, ni cuando se fue... De la misma forma señalo que nunca me percaté que el Director de Desarrollo Social se haya acercado a su escritorio para indicarle que estaba despedida, mucho menos que le haya gritado... Es mentira que se la haya dado un trato indigno por parte del director, así como que haya sido objeto de acoso laboral...”*

De lo dicho por Blanca Isela, se obtiene:

*“...El último día que se presentó XXXX fue un martes, sin poder precisar el día exacto, la vi por la mañana pero en el transcurso del día ya no la vi, ni cuando se retiró; si quiero precisar que ese día el director llegó tarde sin estar en posibilidades de aportar dato exacto, pero cuando llegó, XXXX ya no estaba en la oficina, asimismo no vi que ese día XXXX haya recogido sus cosas, simplemente la dejé de ver de un momento a otro, pero reitero que no hubo ningún acercamiento del director con ella en dicho día, y a partir de ese día, XXXX ya no se presentó a trabajar, desconociendo el motivo por el cual dejó de hacerlo...”*

Del testimonio respectivo de Eva Margarita, se recoge:

*“...Referente a los motivos por los cuales XXXX dejó de presentarse a laborar a la dirección los desconozco, pues la última vez que la vi fue un martes 17 de abril de 2018, ella se presentó a trabajar de manera normal, estuvo en su lugar en el transcurso de la mañana, aproximadamente a las 15:00 horas ya no la vi y regresó como a las cinco minutos antes de las cuatro... pero ni ese día ni el anterior, esto es el 16 dieciséis de abril de 2018, el director en ningún momento se acercó a ella para informarle que estaba despedida por órdenes del Alcalde...”*

A la vez, el Director de Desarrollo Social expresa que respecto del oficio que recibió por parte de XXXX XXXX, le dio contestación el día 18 dieciocho de abril de 2018, a través de un oficio de contestación con número XXXX/2018, en donde le indica que después de conocer el contenido del documento recibido de parte de la dirección no existe inconveniente alguno para informar de los casos ante el Instituto de las Mujeres Guanajuatenses, con el objeto de orientación y apoyo.

Solicita también se tome en cuenta a su favor el testimonio de Irene Rocha Barco quien ante este Organismo refiere:

*“...Entre el mes de marzo y abril de 2018 dos mil dieciocho, la de la voz me encontré a XXXX, en los pasillos de la Casa Juárez, le pedí una asesoría, la cual consistió en cuestionarle cómo podíamos hacer una reunión con el Director de Desarrollo Económico y Turismo, pues tanto mis compañeros como yo estábamos interesados en que se creara un ambiente laboral más amigable... De igual forma, en el oficio que redactó XXXX y que dirigió al Director de Desarrollo Social, mismo que me es puesto a la vista en este momento, el cual tiene como número de oficio XXXX/2018, de fecha 16 dieciséis de abril de 2018 dos mil dieciocho, hizo alusión de hechos que no son ciertos, pues reitero que lo único que le externamos eran cuestiones relativas a la mecánica del trabajo, y las amenazas y sometimientos que ella señala no son ciertas. Desconozco cuál fue su objetivo para hacer pública la situación que le externé, y que reitero fue sólo una asesoría en los términos que ya expuse, nunca presente queja formal por un supuesto acoso laboral que ella señala...”*

Agrega en el informe que se le solicitó lo que se expresa a continuación respecto al término de la relación laboral de la quejosa con el Municipio:

**“...XXXX no se ha presentado a laborar desde el día 18 de abril del presente año, sin existir una causa que justifique sus inasistencias, sin embargo, dicha situación no me pareció extraña, ya que en diversas ocasiones solía faltar a sus labores y vía telefónica me comentaba los motivos de sus inasistencias, muchas de esas veces era por situaciones familiares y personales de la empleada y ante ello le mencionaba que no tenía inconveniente alguno, que la manera de justificar dichas inasistencias sería tomando esos días a cuenta de sus periodos vacacionales, sin embargo en muchas ocasiones a partir del día 18 de abril intente contactarla mediante mensajes de texto y llamadas telefónicas, para saber a qué situación se debía su inasistencia, pero no tuve respuesta favorable... Respecto al supuesto despido que la quejosa supone fue por haber ventilado denunciado los casos de violencia generados en las distintas direcciones de la administración municipal de San Felipe, Guanajuato es falso, pues como réferi de manera injustificada a partir del día 18 dieciocho de abril del 2018 dos mil dieciocho, dejó de presentarse a laborar, situación que hasta el día 20 de abril de 2018 hice de conocimiento a la Sindicatura Municipal y al Departamento de Recursos Humanos...”**

Por otra parte, en lo respectivo al reproche que realiza la parte lesa al Presidente Municipal, arquitecto Cándido Salazar Salazar, por presuntamente haber ordenado dicho despido, además del dicho de XXXX, se cuenta con la declaración del Regidor Carlos Hurtado Aguayo, quien comenta de forma expresa lo siguiente:

**“...Al localizarme esperando a que se atendiera a la ciudadana con la que me encontraba, percibí que el Director de Desarrollo Social el Ing. David Hernández Cárdenas llegó a la oficina y se dirigió al lugar de trabajo de la servidora pública XXXX; estuvieron conversando por un momento y me percaté cuando el Director al subir de tono de voz le dijo a la servidora pública que por indicaciones del Alcalde estaba despedida, mencionándole que ya se lo había advertido...”**

En su informe solicitado, el arquitecto Cándido Salazar Salazar, expresa al respecto lo que a continuación se transcribe:

**“...Es falso que yo haya dado indicaciones al Ing. David Hernández Cárdenas, Director de Desarrollo Social, para que despidiera a la C. XXXX, además de que únicamente soy yo, en mi calidad de Presidente Municipal, quien tengo las atribuciones legales para remover de su cargo a los servidores públicos municipales...”**

Como testimonios, ofrece los mismos que la parte quejosa, además del esgrimido en el informe solicitado al Secretario del H. Ayuntamiento, Federico Zárate Zavala, quien respecto a los hechos imputados al Presidente Municipal refiere:

**“...Si me consta que XXXX, no fue despedida de su trabajo dentro de la Administración Pública. También me consta que, por consulta del Director de Desarrollo Social, que la trabajadora incurrió en múltiples faltas sin justificación a su trabajo...”**

Ya que las versiones tanto de las autoridades señaladas como responsables como la presentada por la parte lesa difieren entre sí en lo sustancial, esta Procuraduría analizará el caudal probatorio disponible en los autos del expediente, no sin antes hacer énfasis en recordar la sentencia “Mapiripán vs Colombia”<sup>2</sup>, en donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que en cuanto a la recepción y la valoración de la prueba, los procedimientos que se siguen ante ella no están sujetos a las mismas formalidades que las actuaciones judiciales en el derecho interno -criterio adoptado por este Organismo en anteriores resoluciones- y que la incorporación de determinados elementos al acervo probatorio debe ser efectuada prestando particular atención a las circunstancias del caso concreto y teniendo presentes los límites trazados por el respeto a la seguridad jurídica y al equilibrio procesal de las partes.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos desde sus resoluciones tempranas, como la sentencia caso “Godínez Cruz vs Honduras”<sup>3</sup>, señaló que para la resolución de determinaciones en materia de violación de derechos humanos, los criterios de valoración probatoria son menos formales que en los sistemas legales internos.

En la misma jurisprudencia, se señaló que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia. **La prueba circunstancial, los indicios y las presunciones, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.**<sup>4</sup>

Cabe recordar que en los procesos sobre violaciones de derechos humanos, la defensa del Estado no puede descansar sobre la imposibilidad del demandante de allegar pruebas que, en muchos casos, no pueden obtenerse sin la cooperación de éste, pues es el Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio<sup>5</sup>, y si bien este Organismo tiene facultades para realizar investigaciones, en la práctica depende, para poder efectuarlas dentro de la jurisdicción del Estado, de la cooperación y de los medios que le proporcione la autoridad.

<sup>2</sup> Cfr. Caso “Masacre de Mapiripán”. Sentencia de 15 de septiembre de 2015. Serie C No. 134, párr. 73

<sup>3</sup> Corte IDH, caso Godínez Cruz vs. Honduras, sentencia (fondo) de 20 de enero 1989, serie C no. 5, párrafo 134.

<sup>4</sup> Id., párrafo 136.

<sup>5</sup> Id., párrafos 141 y 142.

Una vez contextualizado lo anterior, se estima pertinente otorgar un valor probatorio amplio a los testimonios tanto de XXXX, así como el vertido ante este Organismo en su informe por el profesor Carlos Hurtado Aguayo, regidor del H. Ayuntamiento de San Felipe, Guanajuato. Lo anterior encuentra su fundamento en la tesis de rubro: **PRUEBA TESTIMONIAL. LA VERACIDAD DEL TESTIMONIO RESULTA DE LA CONSTATAción DEL HECHO MATERIA DE LA NARRACIÓN**<sup>6</sup>, misma que explica que la veracidad de un testimonio depende de la comprobación de un hecho realmente acaecido en el mundo fáctico, es decir, una experiencia vivida sensorialmente en el plano empírico; por tanto, la veracidad de un testimonio resulta de la constatación del hecho materia de la narración.

Ahora, si analizamos ambos testimonios mencionados en el párrafo anterior, los dos declaran haber estado presentes en el espacio físico donde ocurrieron los hechos que nos ocupan como motivo de queja del presente expediente, haberlos visto y escuchado, lo que actualiza la premisa arriba descrita de ser “una experiencia vivida sensorialmente en el plano empírico”, además de ser testigos independientes entre sí, sin relación de jerarquía o jurídica alguna con la quejosa, contestes en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, toda vez que ambos narran haber visto al Director de Desarrollo Social acercarse a la quejosa en un horario entre las 10:15 y las 10:30 de la mañana del día 17 diecisiete de abril de 2018, comentan haber escuchado la frase “te lo advertí”, y comentan en voz pasiva haber oído que “estaba despedida”, aunando a ello el profesor Carlos comenta que él sí escuchó que era por instrucciones el alcalde, información que se recoge como un indicio, pues no encuentra refuerzo con otro medio de prueba, para posterior análisis.

Por otro lado, se analiza lo dicho por la quejosa en consonancia con lo declarado por el personal adscrito al Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, pues comentó que previo al oficio que entrega a su jefe el día 16 de abril del año en cita, tuvo contacto con dicho Instituto para hacer de su conocimiento diversos hechos de su competencia, y declaró que tuvieron contacto de ida y vuelta respecto de posibles acciones a implementar, tal como se recoge del testimonio de Eber Sosa Beltrán:

*“...Por lo que el primer contacto que tuve con XXXX fue mediante correo electrónico, pues Karla, me reenvió un correo de XXXX, en el cual exponía un caso de violencia de género, a cargo de un funcionario en dicho correo solicitó que se le brindara asesoría para llevar a cabo acciones a fin de atender casos de violencia laboral de las direcciones municipales... de igual forma le planteé como propuesta para atender los casos de violencia laboral, convocar a una mesa de trabajo con actores estratégicos para la elaboración de un protocolo municipal para atender los casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual; XXXX me respondió dicho correo, si mal no recuerdo al día siguiente me proporcionó los datos de contacto de la víctima, a quien se le brindaron los servicios del IMUG, dando apertura a un expediente...”*

Asimismo, del estudio de dicha declaración se asume correlación entre lo planteado por Eber a XXXX y lo que ella escribe como contenido en el oficio XXXX/2018, en lo siguiente:

*“...Tuve a bien solicitar apoyo ante el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, para impulsar acciones para la realización de un Protocolo Municipal para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual... para lo cual tengo interés en realizar una mesa de trabajo con actores clave de nuestro municipio...”*

En este tenor, esta Procuraduría entiende que las conversaciones de redes sociales impresas y presentadas por la parte lesa en conjunción con lo esgrimido en la declaración de queja de XXXX, forman un indicio de verdad, pues en éstas se habla de lo siguiente:

*“El jefe de Carlos lo amenazó a Carlos... Y hoy le dijo a Carlos que tenía que publicar en Fb desmintiendo lo que...Pues el caso es que Carlos habló con Lupita y le dijo: a mí dime la verdad xq me negué a defender a mi jefe y publicar lo que me solicitó.”*

Y en su queja ella señala:

*“...Irene Rocha Barco, quien está adscrita a la Dirección de Desarrollo Económico, se acercó a la de la voz el 16 de abril de 2018, a fin de hacer de mi conocimiento que el director de su área, estaba sometiendo y amenazando tanto a ella como a otros compañeros (hombres y mujeres), para realizaran manifestaciones a favor del director en redes sociales...”*

En relación con la demanda laboral presentada ante el tribunal jurisdiccional competente, la Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato no se pronunciará, de conformidad con un principio de autonomía institucional, respecto del contenido de ésta, sin embargo también se reconoce como un indicio de que lo narrado por la quejosa podría ser verdad, pues es de estimarse que no sería lógico contratar los servicios de un despacho jurídico y presentar una demanda laboral dos días después de la fecha en que supuestamente ocurrieron los hechos si la intención fuese dejar el empleo de manera voluntaria, haciendo hincapié en que dicho análisis resulta de una inferencia lógica y no de un hecho probado.

Por su parte, de la inspección al archivo de audio aportado por la quejosa, este Organismo lo considera un indicio de verdad como un antecedente al hecho generador del acto violatorio a derechos humanos analizado, pues se

<sup>6</sup> No. Registro: 174198. Tesis Aislada. Materia: Penal. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, Septiembre de 2006. Tesis: II.2o.P.206 P. Página: 1522.

concluye que éste sucedió anterior a la fecha 17 diecisiete de abril de 2018, ya que en dicha inspección auditiva la voz masculina le refiere a XXXX (suponiendo que es la quejosa) haber hablado ya con XXXXX (suponiendo sin conceder que se refería al presidente municipal en funciones hasta el día primero de abril de este año, XXXXX), y donde le comenta que quiere hacer equipo con ella, pero si ella no quiere hacer equipo con él van chocar, le insiste en que por las buenas ella le conoce, pero por las malas no le han conocido, y si lo siguen brincando van a salir muy mal.

El valor es indiciario, pues no se puede establecer una relación directa entre dicha conversación y el “hecho generador” motivo de la queja estudiada, y tampoco se prueba que la voz masculina sea la del director David, sin embargo, por lo explicado en el párrafo anterior, se infiere que pudo haber existido un precedente de advertencia del ingeniero David hacia XXXX que incluiría la frase “por las malas no me han conocido, y si me siguen brincando van a salir muy mal...”

Por otro lado, del estudio de las pruebas aportadas por la autoridad señalada como responsable, la Procuraduría de los Derechos Humanos estima pertinente restar valor probatorio a los testimonios vertidos por las mujeres de nombres: Claudia Soto Barco, Maricela Beltrán Carreras, Blanca Isela Espinosa Pérez y Eva Margarita Sandoval Rocha, por lo siguientes motivos:

a) Se contradicen los testimonios entre sí:

**Eva Margarita:** *“...pues la última vez que la vi fue un martes 17 de abril de 2018, ella se presentó a trabajar de manera normal, estuvo en su lugar en el transcurso de la mañana, aproximadamente a las 15:00 horas ya no la vi...”;*

**Maricela Beltrán:** *“...Al llegar el día 17 diecisiete de la fecha y año en comento, no vi que XXXX llegara a la oficina, lo cual se me hizo extraño y al preguntar con los compañeros si sabían algo de ella, todos desconocían el motivo de su ausencia...”;*

**Claudia Soto:** *“...que el día 17 de abril de 2018, XXXX llegó a la oficina del director, me preguntó si estaba ocupado, a lo cual le referí que no, vi que ingresó con varios documentos, pero desconozco el contenido, no escuché los temas que hayan tratado, salió de la oficina y se dirigió a su escritorio que está aproximadamente a tres o cuatro metros de distancia, en un área abierta pues el único que tiene un área privada es el director, éste día transcurrió normal, XXXX se retiró de la oficina a las cuatro o cinco de la tarde ...”*

De lo anterior se concluye que el área es abierta y pequeña, que en el caso de que XXXX hubiera estado en la oficina hasta las 3 tres de la tarde como comenta Eva Margarita, o en todo caso que el día hubiese transcurrido de forma normal, citando lo dicho por Claudia Soto, el testimonio de Maricela Beltrán perdería credibilidad pues ella comenta que no la vio en todo el día y que todos desconocían el motivo de su ausencia.

En el caso de que el testimonio de Maricela sea lo que en realidad ocurrió, los testimonios de sus compañeras serían los afectados, pues como se analizó en la tesis del poder Judicial de la Federación citada en párrafos anteriores en esta exposición del caso, un testimonio requiere una apreciación sensorial, y objetivamente es imposible que un hecho sea narrado de dos maneras asimétricamente distintas como resulta al cruzar la información respectiva encontrada en los testimonios.

b) Se estima que dichos testimonios se encuentran afectados en la voluntad:

Las relaciones jurídicas entre particulares se pueden establecer en condiciones de igualdad, sin embargo también las hay aquellas que se establecen cuando las partes se encuentran en una relación de poder de supra subordinación, en las últimas, para que el acto jurídico que de éstas devenga goce de validez, es necesario que no se encuentren afectadas por vicios del consentimiento o de la voluntad.

Lo anterior, la teoría general del derecho lo establece para las relaciones jurídicas del ámbito del derecho civil, sin embargo, a dicho principio denominado de la “autonomía de la voluntad”, la Suprema Corte le ha dotado de un rango constitucional a través de su tesis de rubro: **AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD. ES UN PRINCIPIO DE RANGO CONSTITUCIONAL**<sup>7</sup>, que explica en su contenido que el respeto del individuo como persona requiere el respeto de su autodeterminación individual, por lo que si no existe libertad del individuo para estructurar sus relaciones jurídicas de acuerdo con sus deseos, no se respeta la autodeterminación de ese sujeto.

En consonancia, el Código Civil para el Estado de Guanajuato refiere que uno de los vicios del consentimiento o la voluntad es la violencia, y que ésta se define cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante<sup>8</sup>.

Relacionando lo establecido por el código civil mencionado y la tesis arriba referida, entre el oferente de dichos testimonios y quienes lo realizaron existe una relación jurídica de poder que por diferentes motivos, por ejemplo,

<sup>7</sup> No. Registro: 2008086. Tesis Aislada. Materia: Constitucional. Décima Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I. Tesis: 1a. CDXXV/2014. Página: 219.

<sup>8</sup> Código Civil para el Estado de Guanajuato. Artículo 1307.

por potenciales amenazas de la parte que se encuentra en un estado de superioridad para verter un testimonio a favor o por el simple miedo a perder una parte de sus bienes (en este caso, su trabajo) por parte de quienes se encuentran en dicha relación en grado de inferioridad, el resultado de los actos jurídicos de dicha relación pudieran estar afectados en el consentimiento, por lo que sin desestimar lo dicho en estos testimonios, se ven afectados en su eficacia para acreditar la verdad de lo sucedido.

De igual manera, el director David Hernández Carranza comenta que desconoce el motivo por el que XXXX decidió dejar de presentarse a laborar, comenta que él no conoció el contenido del oficio que la quejosa dice haberle entregado personalmente sino hasta el día 17 diecisiete abril de 2018, cuando supuestamente los hechos motivo de queja ya habrían ocurrido, sin embargo lo anterior no se acredita pues el sello de recepción de la Dirección de Desarrollo Social está plasmado en dicho documento el día 16 dieciséis de abril.

Comenta también que el día 18 dieciocho de abril le dio contestación vía oficio XXXX/2018, en donde le responde al oficio de referencia XXXX/2018, dándole luz verde para informar al IMUG de los casos que se presentan en las diversas áreas de la administración municipal, además comenta que le dio instrucciones por escrito de atención en el mismo oficio que él recibió, a lo que esta Procuraduría le otorga un valor probatorio que no tiende a desacreditar lo dicho por la quejosa, pues estas acciones se realizaron en tiempo posterior a que la quejosa ya no se presentó en las oficinas, por lo que no fue enterada de dichas instrucciones ya que estas pruebas no cuentan con un acuse de recepción por parte de XXXX.

El mismo criterio se desprende para otorgar valor probatorio al oficio XXXX/2018, en donde el ingeniero David Hernández le comunica al arquitecto Felipe de Jesús Centeno Valle que XXXX dejó de presentarse a laborar desde el día miércoles 18 dieciocho de abril de 2018, pues este oficio se generó el día 20 veinte del mismo mes, es decir, dos días después, y aunque se asume que es parte del proceso administrativo y de las funciones que la autoridad señalada debe cumplir para el caso que en su versión de los hechos expone, dicho oficio es un acto unilateral y posterior a los hechos motivo de queja narrados, por lo que no tiende a revertir lo dicho por la quejosa en su comparecencia.

También ofrece la autoridad que se valore el testimonio de Irene Rocha Barco, quien declara lo siguiente respecto a los hechos motivo de queja:

*“...Esto es entre el mes de marzo y abril de 2018 dos mil dieciocho, la de la voz me encontré a XXXX, en los pasillos de la Casa Juárez, le pedí una asesoría, la cual consistió en cuestionarle cómo podíamos hacer una reunión con el Director de Desarrollo Económico y Turismo, pues tanto mis compañeros como yo estábamos interesados en que se creara un ambiente laboral más amigable... además de que nunca presenté denuncia o queja a mi nombre ni a nombre de alguien más, hecho que me sí me molestó pues esta denuncia la hizo sin mi autorización... De igual forma, en el oficio que redactó XXXX y que dirigió al Director de Desarrollo Social, mismo que me es puesto a la vista en este momento, el cual tiene como número de oficio XXXX, de fecha 16 dieciséis de abril de 2018 dos mil dieciocho, hizo alusión de hechos que no son ciertos, pues reitero que lo único que le externamos eran cuestiones relativas a la mecánica del trabajo, y las amenazas y sometimientos que ella señala no son ciertas...”*

Al respecto, esta oficina del *Ombudsman Guanajuatense* reconoce que lo que Irene Rocha refiere en su atesto no contradice ni le resta valor al “hecho generador” del acto violatorio de derechos humanos que nos ocupa, pues no se está controvirtiendo con su dicho el hecho de que XXXX haya sido despedida por generar y girar las copias de conocimiento de un oficio en particular, sino lo que expresa es su opinión de que lo que XXXX manifiesta en el documento citado es falso, pues no fue lo que ella le comentó en la asesoría que le solicitó.

Para una mejor comprensión, el motivo de la queja presentada es la terminación de la relación laboral, es decir, la violación al derecho al trabajo en su vertiente de falta de garantías necesarias para ejercerlo, por tanto, del análisis de lo expuesto en este caso no se puede generar una relación directa entre el contenido específico del oficio mencionado y el supuesto despido, pues el motivo de éste no fue lo expresado en el documento, sino que fue resultado de a quién le marcaba las copias de conocimiento.

Por tanto, el testimonio de **Irene Rocha**, sin restarle credibilidad a su dicho, no es idóneo para desacreditar la conducta particular que se reprocha a la autoridad como una violación de los derechos humanos de la quejosa, es decir, el contenido del documento, cierto o no, no eximiría a la autoridad de la responsabilidad que se le reprocha, haciendo de dicho testimonio una prueba preponderantemente inoperante para el estudio del caso concreto.

Lo que sí se puede desentrañar del testimonio de Irene Rocha, es que el día 16 de abril del año 2018 se acercó a XXXX por un motivo que tenía que ver con el ambiente laboral de la dirección en donde ella labora, la interpretación que la quejosa haya hecho a dicho acercamiento no es punto de análisis, pero el hecho confirmado robustece el indicio de que en la oficina del licenciado Salvador Rentería Muñoz, Director de Desarrollo Económico del Municipio, y cuyo nombre aparece en el oficio XXXX, el ambiente laboral no era el más idóneo durante ese lapso, situación que no se asume como un hecho probado, pero resulta en un indicio respecto a la veracidad de cada una de las versiones contadas.

Del informe solicitado y brindado por el licenciado Salvador Rentería Muñoz, este Organismo no considera que el contenido de éste desentrañe lo aquí analizado pues niega conocer los hechos por no ser propios en su mayoría, afirmando lo siguiente:

*“...Sin embargo, es falso que el de la voz someta y amenace al personal a mi cargo de la Dirección de Desarrollo Económico y Turismo, así como también es falso que le haya indicado a la C. Irene Rocha Barco, que realizara manifestaciones a mi favor en redes sociales a cambio de proporcionar la herramientas indispensables para la ejecución de las labores propias de la dirección...”*

Testimonio cuyo contenido no se desestima, pero al igual que el testimonio de Irene Rocha, no es idóneo para la resolución del punto de queja que no ocupa.

Lo contrario se puede decir del contenido del informe solicitado al licenciado Federico Zárate Zavala, pues en el mismo se encuentra una aseveración contundente:

*“...Si me consta que XXXX, no fue despedida de su trabajo dentro de la Administración Pública. También me consta que, por consulta del Director de Desarrollo Social, que la trabajadora incurrió en múltiples faltas sin justificación a su trabajo...”*

Sin embargo, dicha aseveración no cuenta con un sustento probatorio que le aporte fortaleza, quedando solamente como un indicio pues no acredita la forma en la que le consta que la quejosa no fue despedida de su trabajo como lo narra.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama el derecho al trabajo en un sentido general en su artículo 6 seis, éste define el derecho al trabajo de manera general y no exhaustiva. En el párrafo 1 uno del artículo 6 seis, los Estados Partes reconocen “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”<sup>9</sup>.

La Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas dice que el trabajo debe ser un trabajo digno. Este es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración.

Una vez analizado lo que se estimó conducente para resolver el punto de queja planteado, se concluye que a XXXX no se le generaron las garantías necesarias que se estiman en los párrafos que preceden, pues durante la realización de su trabajo y ejerciendo las funciones que debería ejercer, que además son acciones que tienden a buscar una igualdad sustantiva en el ámbito laboral, le solicitaron que no se presentara más a trabajar, diciéndole que estaba despedida, debido a la publicidad que brindó a una actividad propia de sus funciones laborales a través de un oficio y respectivas copias de conocimiento, la cual no fue del agrado de su superior jerárquico.

Lo anterior puesto que las pruebas presentadas por la parte lesa hacen suponer que su versión de los hechos es la más cercana a lo sucedido, esto según el criterio que establece la tesis del Poder Judicial de la Federación de rubro: **PRINCIPIO ONTOLÓGICO DE LA PRUEBA. ALCANCE DE SU OPERATIVIDAD PARA ACREDITAR LA PROCEDENCIA O LOS ELEMENTOS PARA EJERCER LA ACCIÓN DE AMPARO O CUALQUIER CONTIENDA JURISDICCIONAL<sup>10</sup>.**

En este criterio se establece lo siguiente:

*“...En torno a la demostración de la certeza de un hecho, puede ser que concurren dos hipótesis de credibilidad más o menos posibles acerca de la misma situación, pero de las cuales no se tenga prueba directa de una u otra. En estos casos, el juzgador puede apoyarse en la operatividad del principio ontológico de la prueba y optar por dar credibilidad a la hipótesis más próxima a lo ordinario. **En estas condiciones, conforme a dicho principio, cuando se está ante algún hecho desconocido y sobre éste se tienen dos hipótesis de afirmación distintas, debe atenderse a la más creíble, según la manera ordinaria de ser u ocurrir de las cosas.** Dicho de otro modo, lo ordinario se presume frente a lo extraordinario, entendido esto último como lo poco o muy poco creíble, según el modo habitual o común de las cosas.*

*Por tanto, el juzgador puede sustentar su labor decisiva en una regla de razonamiento, a fin de justificar sus resoluciones a partir de la distinción objetiva entre lo ordinario y lo extraordinario, es decir, sobreponiendo la razonabilidad de lo que comúnmente es, por encima de lo que rara vez acontece o es poco creíble o improbable, salvo prueba en contrario.”*

Atendiendo a lo que se recoge de dicha tesis, a través de la conjunción de los testimonios referidos por el profesor Carlos Hurtado Aguayo y José de Jesús Sánchez Rocha como testigos independientes, la concatenación de hechos probados como lo son el acercamiento el día 16 dieciséis de abril de 2018 de Irene Rocha con XXXX, los testimonios del personal del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses en los que se recoge que la quejosa había tenido contacto previo con ellos y se habría platicado la idea de generar una mesa de trabajo, actividad que se solicita realizar al director David Hernández en el oficio que dio origen al posterior despido, y el análisis como indicio del audio inspeccionado en donde la voz masculina se refiere a XXXX respecto a temas laborales y diciéndole que ya no la quería en su equipo, se genera una convicción firme de que el relato narrado en la queja

<sup>9</sup> Observación General No. 18, párrafo 7. E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006

<sup>10</sup> No. Registro: 2013711. Tesis Aislada. Materia: Común. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro 39, Febrero de 2017, Tomo III. Tesis: II.1o.24 K. Página: 2335.



que se resuelve tiende a ser cierto en lo que respecta a la conducta del Director de Desarrollo Social de “despedir” a la quejosa.

Por otro lado, y como ya fue analizado en la valoración de pruebas dentro de este caso concreto, la versión contada por el Director de Desarrollo Social y las pruebas que aporta para desacreditar la conducta atribuída en el punto único de queja a su persona no resultan suficientes ni convencen a este Organismo de que los hechos no hayan sucedido como los narró XXXX.

Como aporte a la convicción de la presente resolución, resulta un hecho notorio que a partir de que la autoridad señalada como responsable dice que la quejosa dejó de presentarse a laborar, las acciones que XXXX pretendía realizar, como lo son la mesa de trabajo solicitada en el oficio XXXX y las capacitaciones a nivel directivo que se pretendían llevar a cabo, no se dio seguimiento alguno, es decir, no se llevaron a cabo ni esas ni ninguna actividad relacionada, sumando al razonamiento de que nunca se estuvo de acuerdo con la idea en un principio.

Respecto de la responsabilidad de la conducta atribuida al Presidente Municipal en funciones, el arquitecto Cándido Salazar Salazar, no se puede inferir un nexo causal entre la decisión del Director de Desarrollo Social de directamente decirle a la quejosa que estaba despedida y el hecho de que haya sido el propio Presidente Municipal el que haya girado dicha instrucción, toda vez que aunque se cuenta con el testimonio de Carlos Hurtado Aguayo, quien asevera haber escuchado al ingeniero David Hernández decirle a XXXX que estaba despedida por “*indicaciones del alcalde*”, el testimonio solamente indica que escuchó al Director de Desarrollo Social comentarlo, pero no acredita que el hecho así haya sucedido, es decir, que en realidad el arquitecto Cándido Salazar le haya girado dichas indicaciones pues eso hubiese implicado estar presente en el momento en que eso se comentó, cosa que no sucedió y por tanto, usando el mismo criterio respecto a la veracidad de un testimonio en donde implica haber experimentado sensorialmente el hecho, no puede inferirse sin otro medio de prueba alguno que el acto violatorio de los derechos humanos de la quejosa se dio efectivamente por una orden del Presidente Municipal.

De tal suerte, esta Procuraduría de los Derechos Humanos encuentra acreditada la responsabilidad y considera conveniente emitir juicio de reproche en contra del Director de Desarrollo Social del municipio de San Felipe, Guanajuato, el ingeniero David Hernández Carranza, por no haber generado las garantías necesarias para la realización de un trabajo digno, entendido éste en su concepto más amplio, al no garantizar una vida libre de violencia en el ámbito laboral, pues una vez generada una convicción respecto a lo sucedido, se considera que en el ambiente en que la quejosa laboraba se le amenazó psicológicamente para no realizar una conducta específica, que era la emisión y entrega de copias de conocimiento de un oficio a distintas autoridades respecto de un tema delicado para la administración municipal por verse involucrado personal directivo de éste, amenazas que se actualizaron al referirle que estaba despedida por haberse conducido contrario a lo que le fue solicitado.

Por lo anteriormente expuesto y fundado en derecho, lo consecuente es emitir los siguientes puntos resolutivos:

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de San Felipe, Guanajuato, maestro **Eduardo Maldonado García**, a efecto de que se instruya a quien corresponda para que inicie procedimiento administrativo en contra del entonces Director de Desarrollo Social, ingeniero **David Hernández Cárdenas**, respecto de la **violación del derecho a un trabajo digno, en su vertiente de falta de garantías para su ejercicio**, de la cual fue objeto XXXX, lo anterior de conformidad con los argumentos expuestos en el caso concreto de la presente resolución.

**SEGUNDA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, con motivo de reparación del daño moral, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de San Felipe, Guanajuato, maestro **Eduardo Maldonado García**, a efecto de que se instruya al otrora Director de Desarrollo Social, ingeniero **David Hernández Cárdenas**, para que redacte y entregue una disculpa de carácter privado dirigida a la quejosa, respecto de la **violación del derecho a un trabajo digno, en su vertiente de falta de garantías para su ejercicio**, de la cual fue objeto XXXX.

**TERCERA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, como garantía de no repetición, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de San Felipe, Guanajuato, maestro **Eduardo Maldonado García**, para que se instruya a quien corresponda, de modo que se brinde una inmediata **Capacitación en temas de Derechos Humanos en el Ámbito Laboral**, al personal directivo de la administración pública municipal de San Felipe, Guanajuato, para evitar la repetición de actos como los sucedidos, especialmente en casos de acoso y hostigamiento laboral. Lo anterior respecto de la **violación del derecho a un trabajo digno, en su vertiente de falta de garantías para su ejercicio**, de la cual fue objeto XXXX.

**CUARTA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, como garantía de reconocimiento de la verdad, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de San Felipe, Guanajuato, maestro **Eduardo Maldonado García**, a efecto de que se instruya a quien corresponda se le brinde un inmediato seguimiento a las actividades que XXXX realizaba, reconociendo con ello la importancia de su labor, garantizando con esto los derechos fundamentales del resto del personal que continúa laborando. Lo anterior respecto de la

**violación del derecho a un trabajo digno, en su vertiente de falta de garantías para su ejercicio**, de la cual fue objeto **XXXX**.

La autoridad se servirá informar a este Organismo si acepta las presentes Recomendaciones 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.

### **ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN**

**ÚNICO.** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Acuerdo de No Recomendación** al Presidente Municipal de San Felipe, Guanajuato, maestro **Eduardo Maldonado García**, por la conducta atribuida al otrora Presidente Municipal del mismo municipio, arquitecto **Cándido Salazar Salazar**, lo anterior respecto de la **violación del derecho a un trabajo digno, en su vertiente de falta de garantías para su ejercicio**, de la cual fue objeto **XXXX**.

Notifíquese a las partes.

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

**L. JRMA\* L. LAEO\* L. CEGK\***