## RECOMENDACIONES

León, Guanajuato; a los 12 doce días del mes de noviembre del año 2020 dos mil veinte.

**V I S T O** para resolver el expediente número **57/20-A**, relativo a la queja interpuesta por [redacted] y [redacted] respecto de hechos que consideran violatorios de sus derechos humanos y que atribuyen al **SUBDIRECTOR DE CARTERA, TRANSPARENCIA Y GESTIÓN DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE VIVIENDA EN LEÓN, GUANAJUATO.**

## SUMARIO

[redacted] y [redacted] refirieron laborar en el Instituto Municipal de Vivienda de León, Guanajuato, inconformándose por el acoso laboral del que son sujetas por parte de su superior jerárquico, el Subdirector de Cartera, Transparencia y Gestión.

## CASO CONCRETO

- Violación del derecho al trabajo digno, en la vertiente de mobbing o acoso laboral

### Contexto fáctico

[redacted] y [redacted] refirieron el día 26 de mayo del año 2020, a través del portal electrónico de quejas de este Organismo, el hecho de ser víctimas de acoso laboral por parte de su superior jerárquico, el otrora Subdirector de Cartera, Transparencia y Gestión del Instituto Municipal de Vivienda en León, [redacted]

Asimismo, días después este Organismo recibió escrito de conocimiento, dirigido al Presidente Municipal de León en el cuál se narran y detallan los hechos motivo de la presente queja, citando a las dolientes a ratificar el contenido del mismo, situación que así ocurrió el día 8 de junio del presente año 2020.

Bajo este contexto, se solicitó el informe correspondiente, deviniendo de éste que por los hechos que habrían motivado el presente expediente ya se habría llevado a cabo una investigación interna con número [redacted] 2020, instaurando el procedimiento disciplinario correspondiente el cual culminó el día 19 de junio de este mismo 2020 con la sanción de despido justificado, sanción administrativa aceptada en términos de la legislación aplicable por la autoridad aquí señalada como responsable, situación por la cual dejó de laborar para el Instituto de Vivienda de esta ciudad.

Es importante señalar al Director del Instituto, Amador Rodríguez Ramírez, que su propuesta de conciliación y solicitud de cerrar el presente expediente de queja en términos de lo estipulado por el artículo 42 de la Ley que rige esta materia no es aplicable en este caso puesto que no se tiene por acreditada una reparación del daño, entendiendo que la terminación de la relación laboral entre el Instituto y la autoridad señalada como responsable no cumplimenta dichos efectos en su totalidad.

Así, se conocerá de los hechos motivo de queja y, bajo la naturaleza jurídica que rige a este Organismo Público de defensa de Derechos Humanos y en el ámbito de su competencia, emitirá los resolutivos que considere convenientes.

### Contexto jurídico

A través del tiempo, en nuestro país se ha normalizado el lenguaje sexista, misógino o los discursos de odio, lo que ha conducido se perpetúe la discriminación, la desigualdad y en algunos casos la violencia entre diversos sectores de la población y las relaciones que de ellos emanan, entre éstas, las relaciones de índole laboral.

De acuerdo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Primera Sala[1] manifestó que las expresiones vejatorias no solo se presentan cuando hacen referencia a una persona en concreto, sino que es factible que las mismas se refieran a una colectividad o grupo reconocible y, por tanto, trasciendan a sus miembros o componentes, por lo cual si bien determinadas expresiones pueden encontrarse arraigadas en el lenguaje habitual de una determinada sociedad, ello no las conduce a la protección del texto constitucional.

[1] ADR. 2806/2012

El lenguaje y discurso de los servidores públicos influye en la percepción de la sociedad y, cuando se incorporan a este expresiones discriminatorias, machistas o de odio, de manera habitual a tal grado de la normalización, se genera un debilitamiento del tejido social.

Los derechos humanos existen para proteger a las personas de los abusos de poder, además de imponer obligaciones afirmativas de protección a los Estados. Por ello, ante las formas de expresión misóginas que violentan los derechos humanos se deben implementar medidas efectivas a fin de combatirlas.

Ya la Organización Internacional del Trabajo ha definido el concepto de trabajo decente[2] 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.

A fin de combatir las prácticas antes descritas, nuestro máximo tribunal constitucional ha construido un criterio relativo a la figura del acoso laboral o mobbing dentro del amparo directo 47/2013[3], en donde se advirtió que la palabra "mobbing" es un término inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo, de ahí que, en español sea equivalente a acoso laboral, lo cual implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo. El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing: a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo. La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

En dicho tenor, esta Procuraduría encuadra que el acto reclamado que se reprocha a [redacted]otrora Subdirector de Cartera Transparencia y Gestión del Instituto de la Vivienda de León, dentro de las conductas que se consideran como hostigamiento o acoso en el ámbito laboral, restringiendo con ello de manera injustificada el derecho al trabajo digno que les es reconocido constitucionalmente a las dos mujeres dolientes en este caso y a todo gobernado en el ámbito de sus relaciones interpersonales.

## Desarrollo del caso

Como se expuso con anterioridad, la queja que aquí se resuelve presenta como acto reclamado una serie de conductas relacionadas a la figura de violencia en el lugar de trabajo denominada acoso laboral, realizadas por el ex subdirector de cartera y gestión del Instituto de vivienda de León en el contexto de la relación laboral que

---

[2] Véase OIT, "El Programa de Trabajo Decente", disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

[3] Biblioteca Jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4404/5.pdf

sostenía con las dolientes, acentuadas estas conductas durante el periodo en el que se trabajó desde casa por motivos de la pandemia de SARS Cov-2 ya por todos conocida.

Los hechos que se reclaman encuadran en el ámbito del acoso laboral puesto a la autoridad que se señala como responsable se le imputan agresiones verbales y actitudes misóginas en el ámbito laboral de manera sistemática, a saber:

> *"El C. [redacted] es mi jefe directo en el instituto, **de manera ordinaria** se conduce con gritos y palabras altisonantes hacia mí..."*
>
> *"...Pues **siempre ha hecho comentarios** de que estoy muy nalgona, qué nalgotas tengo, lo cual hace delante de mis compañeros del área; preciso que regularmente hace estos comentarios cuando estamos en reunión y ha pedido que exclusivamente sea yo quien me pare al pintarrón para hacer las anotaciones..."*

En este sentido, al solicitar el informe correspondiente, el Director del Instituto de Vivienda de León y superior jerárquico de quien se señala como responsable manifestó en su informe que conoció de este caso el día 2 de junio de este 2020 a través del mismo escrito del que tuvo conocimiento el Procurador de esta institución.

Continúa señalando que ante los hechos narrados en dicho documento, se instruyó a la Licenciada Mayela María Reynaga Ornelas, Jefa de la Unidad de Planeación y Desarrollo Organizacional, así como al Licenciado Pablo Arturo Elizondo Sierra, Director de Asuntos Jurídicos, a efecto de que iniciaran la investigación correspondiente, citando a audiencia tanto a las denunciantes como al denunciado para manifestar lo que a su interés conviniera y aportaran los medios de prueba en que sustentaran su dicho.

Manifestó también que a efecto de salvaguardar y garantizar la seguridad de las quejosas, sus derechos humanos y su dignidad como mujeres, se le instruyó al licenciado [redacted] se retirase de las instalaciones del Instituto de Vivienda y realizara sus labores de trabajo a distancia, debiendo abstenerse de hacer contacto con las hoy dolientes durante la integración del expediente disciplinario No. [redacted]020.

El propio Instituto, a petición de este Organismo, solicitó a quien se señala como responsable a que rindiera un informe en relación a las conductas que se le imputan a través de oficio notificado el día 16 de Junio del presente año y visible en la Foja 51 del sumario que integra las constancias del presente expediente, situación que no se realizó haciendo necesaria la actualización del supuesto establecido en el artículo 43 de la Ley para la protección de los derechos humanos en el Estado de Guanajuato:

> *Artículo 43. "La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario."*

Al ser las conductas analizadas en este caso las mismas que se estudiaron en el expediente disciplinario No. [redacted]/2020 del Instituto de Vivienda por devenir del mismo escrito de denuncia, de éste se puede extraer para efectos resolutivos una confesión expresa del licenciado [redacted] quien refirió en su comparecencia del día 19 de Junio del año 2020 en dicho proceso, visible en Foja 48, lo siguiente:

> *"...Asumo, acepto los hechos imputados por ser los realmente acontecidos..."*

Por otra parte, del estudio de las pruebas aportadas por quienes aquí se duelen se conoce la existencia de diversos archivos atribuidos a quien se señala como responsable como el hablante en los mismos, cuyo contexto aparenta ser de índole laboral y en el que se refiere en diversas ocasiones a una persona de nombre [redacted] quien aparentemente sería una de las quejosas.

Como la autoridad señalada como responsable fue omisa en referir información relativa, se presume por inferencia lógica que es el licenciado [redacted] quien realiza los comentarios que se pronuncian en dichos archivos de audio, recibidos por la parte lesa a través de la plataforma WhatsApp de mensajería instantánea y que servía de vínculo de comunicación laboral durante la etapa de trabajo en casa que transcurría durante ese lapso.

En estos audios, este Organismo observa plena de violencia de forma reiterativa a través de diversas expresiones que no se pueden considerar adecuadas dentro del ánimo de una conversación laboral, aún menos si la intención era la de emitir un mensaje hacia un subordinado. Además, reiterativamente se escucha a quien aparenta ser el

licenciado [redacted] refiriéndose a [redacted] como "mamita" y "mamacita", expresiones cuya fuerza ilocutiva[4] da como resultado una misoginia clara y absolutamente reprochable por el alto grado de incivilidad que le acompaña.

Por otra parte, [redacted] comentó a esta Procuraduría que en referencia a ella, la autoridad señalada como responsable realizaba conductas de hostigamiento al referirle comentarios sobre su físico y al solicitarle exclusivamente a ella que realizara funciones dentro de diversas juntas en las que pudiera observar su anatomía, como lo era anotar lo acordado durante las juntas en un pintarrón.

Al ser hechos acreditados jurídicamente en este expediente, dada la aplicación de los supuestos jurídicos anteriormente expresados, es posible señalar que las conductas imputadas representan claramente una violación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia reconocido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

El hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha advertido que el hostigamiento de este tipo conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos.[5]

En otra vertiente, no pasa desapercibido para esta oficina protectora de derechos humanos que ambas quejosas manifiestan la reiteración de las conductas aquí recriminadas por al menos el lapso de dos años previos a la interposición de esta queja, señalando que no habrían tenido el valor de manifestarse por el riesgo de sufrir una consecuencia perjudicial en el ámbito laboral o personal.

Todo lo descrito en párrafos anteriores implica no únicamente una responsabilidad de índole particular en contra del funcionario público señalado, sino que también actualiza responsabilidades objetivas en materia de derechos humanos para el Estado que deben ser reconocidas y, en consecuencia, deberá actuarse para construir las medidas de satisfacción que por idoneidad correspondan, siendo éstas las formas de reparación que la Corte Interamericana ordena para resarcir los daños inmateriales.[6]

Así, acorde con el interés que tenga el Estado de fomentar la reparación integral, es que se dictarán medidas que hagan énfasis en el rescate de la memoria de las víctimas, el restablecimiento de su dignidad y la publicidad de la reprobación oficial a las violaciones.

Es en este sentido, una vez aplicado el contenido del artículo 43 de la Ley de la materia, aunado a la valoración de las pruebas allegadas al sumario, se puede considerar que los hechos de los que se quejaron [redacted], [redacted] ante esta Procuraduría resultan ciertos y generadores de violencia laboral en la vertiente de mobbing en su contra. Es por lo anterior que en el apartado correspondiente este Organismo resolverá lo que a su consideración corresponda.

## Conclusiones

La presente resolución pretende, una vez conocida la sanción impuesta a la autoridad señalada como responsable por estos mismos hechos por la vía procesal administrativa consistente en la separación de su cargo de manera definitiva; generar las condiciones de reparación y restitución de derechos de las víctimas, solicitar la instauración de medidas de no repetición de estos actos, y satisfacer el daño inmaterial a través de la reprobación pública de los actos aquí reclamados.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente emitir en término de lo dispuesto por el artículo 55 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, los siguientes puntos resolutivos:

## RECOMENDACIONES

[4] La fuerza ilocutiva del habla se reconoce como la intención del hablante.
[5] No. Registro: 2015620. Tesis Aislada. Materia: Constitucional, Penal. Décima Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I. Tesis: 1a. CLXXXIII/2017 (10a.) Página: 445.
[6] El derecho a la reparación del daño en el Sistema Interamericano. Pág. 65

**PRIMERA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de León, Guanajuato, Licenciado **Héctor Germán René López Santillana**, a efecto de que se sirva instruir al Director General del Instituto Municipal de Vivienda de León, Guanajuato, **Amador Rodríguez Ramírez**, para que se elabore e implemente un programa de trabajo que conlleve acciones para brindar un entorno laboral libre de violencia, entre las cuales deberá considerar capacitación en materia de derechos humanos (trabajo digno), con motivo de la conducta reclamada a [redacted], otrora Subdirector de Cartera, Transparencia y Gestión. Lo anterior respecto a la **violación del derecho al trabajo digno en la vertiente de mobbing**, de la cual se dolieran [redacted] tomando como base los argumentos esgrimidos en el caso concreto de la presente resolución, mismos que se tienen por reproducidos en obvio de repeticiones innecesarias.

**SEGUNDA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de León, Guanajuato, Licenciado **Héctor Germán René López Santillana**, a efecto de que se sirva instruir al Director General del Instituto Municipal de Vivienda de León, Guanajuato, **Amador Rodríguez Ramírez**, a efecto de que a [redacted] y a [redacted] se les garantice, conforme a la ley, su estabilidad laboral en un ambiente adecuado dentro de su centro de trabajo y cesen de inmediato los actos de hostigamiento laboral en su contra, así como todas las acciones y omisiones que pudieran impactar en su integridad psicológica y física y en su derecho a una vida libre de violencia. Lo anterior respecto a la **violación del derecho al trabajo digno en la vertiente de mobbing**, de la cual se dolieran [redacted] tomando como base los argumentos esgrimidos en el caso concreto de la presente resolución, mismos que se tienen por reproducidos en obvio de repeticiones innecesarias.

**TERCERA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de León, Guanajuato, Licenciado **Héctor Germán René López Santillana**, a efecto de que se sirva instruir al Director General del Instituto Municipal de Vivienda de León, Guanajuato, **Amador Rodríguez Ramírez**, para que en caso de que sea aceptada la presente recomendación, esta resolución se agregue de forma íntegra al expediente administrativo laboral del licenciado [redacted] para los efectos que resulten. Lo anterior respecto a la **violación del derecho al trabajo digno en la vertiente de mobbing**, de la cual se dolieran [redacted] y [redacted] tomando como base los argumentos esgrimidos en el caso concreto de la presente resolución, mismos que se tienen por reproducidos en obvio de repeticiones innecesarias.

La autoridad se servirá a informar a este Organismo si acepta las presentes recomendaciones en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y, en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

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***