

RECOMENDACIÓN Y ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 17 diecisiete días del mes de julio del año 2019 dos mil diecinueve.

VISTO para resolver el expediente número **123/18-B**, 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 **TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS, ADSCRITA A LA SECRETARIA DEL H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE IRAPUATO, GUANAJUATO**.

SUMARIO

XXXX, ex trabajadora de la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría del Ayuntamiento de Irapuato, aludió que desde el mes de mayo del año 2018, a raíz de la publicación de un medio de comunicación denominado Tinta Negra, sobre el presunto mal trato concedido al personal de dicho centro de trabajo de parte de su titular el licenciado Sergio Hernández Montaña, ha sido víctima de violencia psicológica y emocional en su contra. Asimismo, agregó que la misma autoridad se negó a recibir un documento, afectando su derecho de petición.

CASO CONCRETO

I. Violación al derecho a laborar en un ambiente libre de violencia

La violencia en el ámbito laboral puede ser definida de la siguiente forma de acuerdo a la Organización internacional del Trabajo:

“Cualquier acción, incidente o comportamiento que se aparte de una conducta razonable en la que una persona es agredida, amenazada, lastimada, herida en el curso de, o como resultado directo de su trabajo:

La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos los gerentes y supervisores.

La violencia laboral externa es la que tiene lugar entre los trabajadores (y los gerentes y supervisores) y cualquier otra persona presente en el lugar de trabajo.¹

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3° conceptualiza el término de hostigamiento en su inciso “a”, refiere que es todo ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor dentro del área de trabajo, y que puede consistir en agresiones verbales, físicas o ambas. Ya en el ámbito local, se ha definido y declarado como tema de interés público y social la violencia en el ámbito laboral a través de diversos ordenamientos normativos del Estado, entre ellos la Ley para Prevenir, Atender, y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato:

Es toda violencia que se da entre personas que tienen un vínculo laboral o que se encuentran laborando en el mismo centro de trabajo, ya sea que exista una relación de jerarquía o no.²

Por otro lado, el interés público y social por prevenir y atender la violencia en el ámbito laboral también se ve reflejado también en la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Guanajuato:

[...] es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;³

Habida cuenta de que existen diversas formas en que se puede causar violencia laboral, es importante visibilizar que no se trata únicamente de violencia física, sino que en ocasiones se trata de violencia de carácter psicológico a través de acciones más sutiles que buscan minar la voluntad de las personas en el trabajo.

Especialistas en la materia, han señalado que el abuso psicológico (*mobbing*) es un tipo de maltrato verbal o modal que de manera crónica y frecuente recibe un trabajador por parte de otro (jefe o compañero), mismos que mediante conductas hostiles tratan de provocar la salida de la víctima de la institución; de igual manera, se ha mencionado que el término *mobbing* proviene del inglés *mob*, que significa turba, es decir, la idea corriente del *mobbing* resumida en pocas palabras es la de una vejación sistemática en el lugar de trabajo y, por consiguiente, se trata de una violencia psicológica, sistemática y prolongada en el centro laboral para que se abandone el empleo.

De tal suerte, al hablar de *mobbing* nos referimos al comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que gozan de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización y que debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales y, en tal virtud, lo importante no es

¹ OIT, Violence at work, Duncan Chappell and Vittorio Di Martino.

² Ley para Prevenir, Atender, y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato, artículo 8.

³ Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Guanajuato, artículo 6 Fra. II.

en todo caso la finalidad perseguida, sino los medios ofensivos utilizados que lesionan -como ya se dijo- el derecho fundamental de la dignidad del ser humano.

En este sentido resulta importante el criterio adoptado por la Primera Sala de la SCJN en materia de mobbing laboral, entendiendo que se configura cuando se presentan los siguientes elementos:

- *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 realiza 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 realiza 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*
- *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.⁴*

En el marco anterior se analiza la queja presentada por XXXX, por actos que considera contrarios a sus derechos humanos, atribuibles al licenciado Sergio Hernández Montaña, titular de la Unidad de Asuntos Internos, los cuales sucedieron a partir de la relación laboral que tuvieron hasta el 9 de junio de 2018.

La quejosa señala que ha sufrido violencia psicológica y emocional de parte de su entonces superior jerárquico el licenciado Sergio Hernández Montaña, ello a raíz de una entrevista que le realizó al medio comunicación denominado *Tinta Negra*, en la cual se le interrogó sobre el presunto mal trato que le daba al personal bajo su cargo en la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría del Ayuntamiento de Irapuato.

La anterior aseveración sobre violencia psicológica y emocional se sustenta en los siguientes hechos atribuidos a la autoridad señalada como responsable:

- a) En ocasiones se dirigió a ella en voz alta o con gritos, más precisamente describió que el 5 cinco de junio del año 2018, su superior, con un tono de voz elevado le dijo frente a sus demás compañeros de trabajo que: *no tenía que decirle que hacer en las investigaciones a su cargo.*;
- b) Le aumentó una hora su jornada laboral sin fundamento alguno y de manera económica;
- c) En ocasiones saludaba a todo el personal excepto a ella;
- d) Le manifestó que vigilaría su trabajo para ver si continuaba o no con su empleo;
- e) Se negaba a disipar sus dudas laborales a pesar de ser el responsable del área.

Finalmente, señaló que estas acciones le trajeron como consecuencia temerle tanto a su jefe, que no se atrevió a solicitar un permiso para salir antes de su jornada laboral, perdiendo un vuelo al extranjero para un viaje familiar y desmejorándose su estado de salud, acudiendo a solicitar atención médica el 13 trece de julio del año en cita.

Además de que el 9 nueve de julio del año 2018, el señalado como responsable le dijo que acudiera a la Dirección de Relaciones Laborales, en donde le informaron que por errores en su trabajo se “rescindía” de sus servicios, y ya acompañada de su abogado, se reconoció que era un despido.

Una vez determinados los puntos de queja se procederá a analizar cada uno de ellos conforme a los elementos probatorios que obran en el expediente:

Primero.- Frente a la aseveración de la quejosa de ser tratada de forma distinta, a partir de la entrevista que le realizaron a su jefe personas del diario denominado *Tinta negra*, el licenciado Sergio Hernández Montaña señaló que admite que integrantes de ese medio comunicativo acudieron a cuestionarle sobre quejas, de acoso y amenazas de que correría personal, a quienes respondió que no tenía facultades para despedir y que en reunión posterior con los integrantes de la Unidad bajo su responsabilidad, les indicó que no obstante la visita de *Tinta Negra* iba a permanecer realizando su evaluación del personal en los términos antes comentados.

Sobre el señalamiento de que a partir de dicho evento el cambio de actitud de parte del licenciado Sergio Hernández hacia la quejosa fue negativo, se encuentran las siguientes manifestaciones:

XXXX, ex compañero de trabajo de la quejosa, al igual que ella se desempeñaba como secretario de mesa, indicó que a raíz de la visita del medio de comunicación *Tinta Negra* en el mes de mayo del año 2018, el licenciado Hernández Montaña pensó que alguien de la oficina, en particular XXXX, habían acudido con tal medio, y que finalmente desde entonces la quejosa sí se mostraba nerviosa y afligida para entregar el trabajo al gusto de su superior.

⁴ RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO 47/2013, MINISTRO PONENTE: JOSÉ RAMÓN COSSÍO DÍAZ SECRETARIA: MIREYA MELÉNDEZ ALMARAZ, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “ACOSO LABORAL O MOBBING

XXXX, también abonó al hecho de que la quejosa se mostró más seria a partir del mes de abril o mayo del año de referencia, que solo se dedicaba a hacer su trabajo, nerviosa al momento en que llegaba el licenciado Sergio Hernández Montaña, el cual en efecto aumentó una hora a la jornada laboral.

XXXX

“...Si noté cambio de conducta en la licenciada XXXX, más o menos a partir del mes de mayo del año que transcurre, ya que se notaba más estresada, nerviosa; cuando el licenciado Sergio Hernández Montaña llegaba a la oficina, la mencionada licenciada XXXX, se mostraba nerviosa y permanecía en silencio, es decir, se tornaba callada”.

Derivado de lo anterior se entiende que a partir de que le fue realizada la entrevista antes descrita se comenzó a dar una relación laboral distinta entre la autoridad y la quejosa, lo cual pudo ser percibido por los demás compañeros de trabajo.

a) En relación a los hechos descritos por la quejosa en relación a que en fecha 5 de junio de 2018, su jefe el licenciado Sergio Hernández se dirigió a ella en voz alta o con gritos con motivo de una presunta omisión en sus labores, el señalado como responsable adujo lo siguiente:

Que NIEGO categóricamente la totalidad de la queja que forma parte del expediente 123/18-B-II por ser notoriamente tendenciosa y mal intencionada, pues se refiere a hechos con los que pretende justificar como acoso laboral y maltrato, lo que es completamente falso ya que en ningún momento me conduje de esa forma hacia la quejosa en forma activa para que se desprendiera la conducta que llama "acoso laboral", [...] en lo que respecta al maltrato hacia su persona, con independencia que no acostumbro a conducirme de forma altanera con el personal de los cuerpos de seguridad pública que acuden al desahogo de diligencia y mucho con el personal a mi cargo [...]

Frente a este presunto hecho, XXXX señaló que el 5 cinco de junio del año 2018, el licenciado Hernández Montaña, en tono de voz alto y molesto, le dijo a la quejosa, que él no le iba a decir cómo hacer su trabajo, ya que ella aún no había mandado arrestar a un policía que no acudió a su cita.

Por su parte, XXXX, señaló lo siguiente:

“...el licenciado Sergio Hernández Montaña le dijo que él no tenía por qué estarle diciendo que era lo que tenía que hacer; lo anterior lo pude ver y escuchar ya que la de la voz me encontraba ubicada en el escritorio de recepción que está ubicado frente a los escritorios que corresponden a la mesa 4 cuatro y a la mesa 5; pero como ya lo mencione, no recuerdo si el evento al que me he referido ocurrió en fecha 05 cinco de junio de la presente anualidad”.

Por otro lado, XXXX señaló:

“...el día 5 cinco de junio del presente año, la de la voz me encontraba en el área de una bodega que se utiliza como archivero, esto en el interior de la oficina de la Unidad de Asuntos Internos, para esto era temprano, es decir por la mañana, sin recordar la hora precisa, cuando escuche hablar al licenciado Sergio Hernández Montaña, cuando se dirigía a la persona de XXXX, y le preguntó que si ya había mandado citar o le había marcado a un elemento de policía, a lo que XXXX le respondió que en ese momento lo haría, a lo que el licenciado Sergio Hernández Montaña, le contestó usando un tono de voz molesto y fuerte, le dijo que él no tenía por qué andar diciendo lo que ella tenía que hacer en sus expedientes; aclaro que yo estaba dentro de la bodega habilitada como archivero, pero al escuchar la voz del licenciado Sergio Hernández Montaña, fue que yo me asomé y pude ver y escuchar lo antes narrado [...]

Derivado de lo anterior, existen elementos suficientes para tener por cierto este punto de queja señalado por la quejosa.

b) En relación a si efectivamente existió un aumento de una hora en la jornada laboral de la quejosa, el licenciado Sergio Hernández Montaña, manifestó en su informe, que efectivamente así sucedió, hecho que se tiene por cierto en relación a lo siguiente:

que solicite a todos los integrantes de la Secretaría Técnica que era el mismo personal que formó parte del mencionado periodo administrativo y personal agregado de apoyo su colaboración voluntaria de laborar una hora más para abatir ese tumultuoso rezago, en lo que estuvieron de conformidad y así se estuvo por trabajando hasta que quedó disminuida la carga de expedientes por lo que ya se trabajó en horario normal hasta las 16:00 horas, insistiendo que tal colaboración fue totalmente voluntaria pues el interés colectivo era de combatir el rezago,

c) En ocasiones saludaba a todo el personal excepto a ella;

Respecto a esta afirmación, XXXX, ex compañero de trabajo de la quejosa señaló lo siguiente:

“...Lo que percibí en ese periodo de tiempo es, que ciertamente hubo un cambio, tomando como referencia un tiempo atrás, en el que era muy cordial el ambiente laboral, respeto entre todos, pero ese escenario se fue desdibujando, y si con XXXX hubo un cambio, pues observe que ya no se saludaban, ya no se percibía confianza del licenciado hacia XXXX y lo aprecié porque XXXX ya siempre estaba nerviosa y asustada de que el licenciado no se enojara con ella, hasta dejó de comer y bajo de peso, y es que después del mes de mayo el licenciado le llamaba más la atención, de forma hostil, era seco, tajante.

En el mismo sentido, XXXX, quien se desempeña como secretaria de acuerdos en el mismo centro de trabajo, señaló que:

, también me percaté que cuando llegaba el licenciado Sergio Hernández Montaña saludaba a todo el personal e incluso lo hacía estrechando sus manos, situación que no ocurría con la licenciada ahora quejosa en el asunto que nos ocupa, es decir a dicha licenciada no le saludaba y en consecuencia no estrechaba su mano.

Atendiendo a que existen dos pronunciamientos que refuerzan el dicho de la quejosa respecto de este punto y de que éste no fue negado por la autoridad señalada como responsable, es de tenerse por cierto un trato diferenciado para con la quejosa que incluso se manifestaba en privarle del saludo, mientras que no sucedía lo mismo con los demás compañeros de trabajo.

d) Sobre el punto de queja consistente en que la autoridad señalada como responsable le habría manifestado a la quejosa que vigilaría su trabajo para ver si continuaba o no con su empleo, se tiene por cierto de acuerdo a lo manifestado por el licenciado Sergio Hernández en su informe de autoridad, quien señaló lo siguiente:

Durante los meses de mayo y junio del año en curso como se lo anuncié a la quejosa derivado de su actitud soberbia de que estaba trabajando bien y no era así, los proyectos que me entregaba de oficios, constancias, inspecciones con deficientes en la redacción y escaso léxico jurídico y de igual forma deficientes en redacción uniforme, congruente y adecuada valoración de pruebas en sus determinaciones de archivo y faltas no graves que realizaba, una vez corregidos los devolvía para su impresión, acumulándose un total de 26 documentos con omisiones y correcciones por las razones mencionadas, sin realizar mayor comentario de su deficiente trabajo para evitar cualquier fricción.

Ante tan notorias deficiencias en el trabajo de la Licenciada XXXX hice del conocimiento del Director de Relaciones Laborales de la existencia de los 26 documentos con omisiones, deficientes en la redacción y técnica jurídica en las determinaciones de archivo, faltas no graves y de igual forma con deficiente redacción y escaso léxico jurídico en oficios, constancias e inspecciones, que fueron realizados por esta profesionista y se procediera legalmente para concluir con la relación laboral bajo el procedimiento que correspondiera, a la que se le dio el trámite respectivo.

Derivado de lo anterior se tiene por probado que el licenciado Sergio Hernández Montaña, tenía una estrecha vigilancia sobre el trabajo de la licenciada XXXX, cabe destacar que incluso como parte del informe de autoridad rendido, se anexó al sumario un documento con una relación detallada de los 26 documentos con las presuntas irregularidades identificadas sobre el trabajo de la quejosa.

e) Finalmente, en relación al punto de queja señalado en relación a que el licenciado Sergio Hernández en su calidad de superior jerárquico en el centro de trabajo, se negaba a disipar sus dudas laborales de la quejosa, a pesar de ser el responsable del área, se tiene lo siguiente:

XXXX, señaló lo siguiente:

se por voz de XXXX, que el licenciado solo le había dicho que como ella creyera que estaba bien elaborara el archivo, sin mayor orientación o visto bueno. En lo particular, el licenciado Sergio Hernández Montaña, si me pregunta y me dice que antes de que elabore un archivo, se lo comente y así lo hago.

Por su parte, XXXX, señaló que en su caso particular sí recibía asesoría y orientación de su superior inmediato el licenciado Sergio Hernández, mientras que por dicho de la quejosa sabía que a ella no le sucedía lo mismo:

“El Sergio Hernández Montaña corregía las determinaciones y oficios de XXXX, así como de los demás Agentes Investigadores; es decir, nos llegó a realizar las observaciones de los errores y nos pedía que los corrigiéramos, en otras ocasiones fue él mismo quien hacía materialmente dichas correcciones; aclaro que en caso de mi persona, el licenciado Sergio Hernández Montaña al comentar algún expediente a mi cargo, me apoya diciendo su consideración respecto a la forma o sentido en que se dictará la determinación o resolución; y recuerdo que en una ocasión, sin recordar la fecha precisa, la hoy excompañera XXXX, me comento que ella le expuso al licenciado Sergio Hernández Montaña uno de los expedientes a su cargo, y que éste le había comentado que a ella le correspondía definir en qué sentido realizaría la determinación o resolución”.

En relación a este punto XXXX señaló lo siguiente:

“recuerdo que fue como a mediados del mes de mayo del año en curso, la licenciada XXXX, me comentó que había ido con el licenciado Hernández Montaña en un expediente, y que el precitado licenciado le comentó que ella lo hiciera como ella viera que fuera conveniente, y fue así que no le aclaró su duda; luego de dicho comentario, yo veía que la licenciada XXXX, cuando le surgían dudas respecto a los expedientes a su cargo, se acercaba a los otros abogados para preguntarles y que le ayudaran a aclarar sus dudas”.

Por último, derivado del informe rendido por la autoridad señalada como responsable se advierte que él entabló una conversación con la quejosa para pedirle que mejorara su trabajo, a partir de lo cual adoptó como dinámica de trabajo la de corregir las deficiencias en el trabajo de la misma y a documentarlas.

que hablé con ella finales del mes de abril, para invitarla a mejorar su desempeño laboral ya que su redacción y valoración de pruebas en sus determinaciones de archivo o faltas no graves, se hacía en forma deficiente por lo que yo tenía que realizar las correcciones ya que en caso contrario se vería afectada la estadística mensual y por ello deberían mejorar, respondiendo la Lic. XXXX con molestia que ella estaba trabajando bien, a lo que contesté que yo no lo consideraba de esa forma ya que además de corregir las deficiencias de redacción y valoración de pruebas en sus determinaciones, lo hacía además enmendando oficios, constancias, e inspecciones que realizaba, pues de igual forma en la mayoría de ellos era deficiente su redacción y escaso léxico jurídico, por lo que iba a documentar a partir

de esa fecha las correcciones que hiciera a su trabajo ya que eso no era reciente y su intransigencia no me permitía actuar de otra forma

A partir de lo anterior, se advierte que los compañeros de trabajo de la licenciada XXXX, tenían una dinámica laboral diferente, donde podían libremente solicitar asesoría o retroalimentación de su superior jerárquico, frente a lo cual la quejosa se encontraba en otra situación, puesto que como lo señala el licenciado Sergio Hernández, su actividad únicamente se centró en identificar y registrar los errores e inconsistencias en su trabajo en vez de adoptar una actitud de colaboración como la que refirieron XXXX y XXXX.

En esta tesitura, las probanzas todas las ya referidas, que son dignas de otorgarles valor probatorio, atentos a precedentes emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los que se ha abordado lo relativo a la valoración de la prueba, destacando los casos Paniagua Morales y en el caso Castillo Petruzzi y otros, considerando que en un Tribunal Internacional cuyo fin es la protección de los derechos humanos, el procedimiento reviste particularidades propias que le diferencian del proceso del derecho interno. Aquel es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de las partes; y en los casos Loayza Tamayo, Castillo Páez, Blake y otros, la Corte advirtió que debe aplicar mayor flexibilidad en la valoración de la prueba rendida ante ella sobre los hechos pertinentes, de acuerdo con las reglas de la lógica y con base en la experiencia.

Para determinar si existe un caso de mobbing o acoso laboral, debemos analizar si de los puntos de queja que se tienen por probados se desprende en primer término la existencia de una intención de intimidar u opacar a la víctima, frente a lo cual se considera que efectivamente existió la misma, puesto que se advierte que para con ella hubo un trato diferenciado a partir del mes de mayo del presente año.

Ese trato diferenciado consistió en centrar la atención en las presuntas falencias y errores laborales de la quejosa, adoptando una actitud de estricta vigilancia, como lo demuestra el listado de las 26 falencias identificadas por la autoridad señalada como responsable, siendo que no se advierte que esta actividad se realice con otros trabajadores de la Unidad de Asuntos Internos de la Secretaría del ayuntamiento de Irapuato, quienes de hecho han manifestado una actitud de colaboración y retroalimentación de su jefe para con ellos.

Cabe destacar que el informe elaborado por la autoridad señalada como responsable indica en este sentido que efectivamente, la dinámica adoptada con la quejosa fue la de identificar y documentar sus falencias, además de tenerse por probado que al menos una vez la quejosa fue víctima de agresiones verbales, mediante las cuales se evidenció un supuesto error o falencia en su trabajo frente a los demás compañeros del centro de trabajo, hechos de los cuales se colige la intención de opacar a la ahora quejosa.

En este sentido se advierte también que de acuerdo a los elementos probatorios que obran en el expediente, la quejosa no recibía siquiera el mismo trato en el saludo que recibían sus compañeros, puesto que el Licenciado Sergio Hernández la excluía a la hora de saludar al personal de la Unidad de Asuntos Interno, además de que esta exclusión también se veía reflejada en el tono de trabajo, puesto que con ella no existía una disponibilidad o apertura para la discusión y retroalimentación de los asuntos que debía resolver la quejosa, lo anterior nuevamente se considera que fue parte de una intención de consumir emocionalmente a la quejosa.

Estas acciones en perjuicio de la quejosa se identifican a través del uso de una relación de supra-subordinación puesto que al ser el Licenciado Sergio Hernández, el jefe inmediato de la quejosa, pudo hacer uso de una relación jerárquica de poder en el centro laboral, configurándose lo que se conoce como un acoso vertical descendente.

Finalmente se considera que los hechos narrados por la quejosa y posteriormente valorados a partir de los elementos de convicción recabados, permiten entender la existencia de un carácter sistémico de las acciones desarrolladas por el Licenciado Sergio Hernández en perjuicio de la quejosa, puesto que fueron diversas acciones de en distintos momentos con las que se buscó minar amedrentar a la Licenciada XXXX.

Lo anterior puesto que desde la negación del saludo como forma de exclusión, la dinámica laboral diferenciada centrada en puntualizar los errores de la víctima, ya sea de forma privada y pública frente a sus compañeros de trabajo, la elaboración de listados de errores exclusivamente sobre la quejosa, así como el negarle el apoyo y asesoría en el desempeño de sus funciones, son actividades diversas que en conjunto con la agresión verbal presentada el día 05 de junio del presente año, permiten establecer la existencia de un plan sistémico para perjudicar a la quejosa en el ámbito laboral.

De tal forma, se tiene por probada la Violación al derecho a laborar en un ambiente libre de violencia llevado a cabo por el titular de la Unidad de Asuntos Internos del municipio de Irapuato, Licenciado Sergio Hernández Montaña, en agravio de XXXX.

II. Violación al derecho de petición

XXXX, también se dolió del hecho de que el titular de la Unidad de Asuntos Internos se haya negado a recibirle un oficio que iba dirigido al Contralor, pues señaló:

“...También preciso, que el hecho de que el licenciado Sergio Hernández Montaña, se haya negado a recibir el escrito signado por la de la voz y fechado con 09 nueve de los actuales, mismo que va dirigido al Contralor Municipal de Irapuato, Guanajuato; marcado al calce del documento en alusión, con copia para la Unidad de Asuntos Internos;

también me causa agravio, al resultar de tal negativa una violación a mi derecho de petición consagrado en el artículo 8 octavo de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al respecto, se cuenta con el dicho de XXXX, XXXX y XXXX, quienes señalaron haber visto el momento en que el licenciado Sergio Hernández Montaña, instruyó que no se recibiera un documento, pues aludieron:

XXXX:

“...recuerdo que el abogado XXX iba entregar un oficio a la Secretaria de la Unidad de Asuntos Internos de nombre XXXX o XXXX, de la cual no recuerdo sus apellidos, pero el licenciado Sergio Hernández Montaña le dijo que no le recibiera dicho oficio, aclaro que desconozco el contenido del multicitado oficio; por lo que XXXX y el abogado XXXX se retiraron de la oficina; siendo todo lo que tengo que manifestar”.

XXXX:

“...en ese momento la licenciada XXXX se hacía acompañar de un abogado, el cual se aproximó a la compañera XXXX y le ofreció un documento pidiéndole que se lo recibiera, pero el Licenciado Sergio Hernández Montaña, le indicó a XXXX que no le recibiera nada al licenciado que acompañaba a XXXX, el precitado abogado le comentó que en dicho documento se explicaba el por qué no le entregaría la mesa XXXX, a lo que el licenciado Sergio Hernández Montaña le volvió a decir que no le iba a recibir dicho documento; por lo anterior se retiraron XXXX y su abogado...”

XXXX:

“ Otra situación que considero importante mencionar, precisando que no recuerdo la fecha exacta, pero recuerdo que fue aproximadamente a las 12:30 doce horas con treinta minutos, y de igual manera recuerdo que fue durante el mes de junio del año que cursa, la licenciada XXXX en compañía de su abogado se constituyeron en la oficina que ocupa la Unidad de Asuntos Internos de esta ciudad, el abogado me entregaba un oficio y por órdenes de mi superior licenciado Sergio Hernández Montaña no se lo recibí, es decir el precitado licenciado me dio la indicación de que no le recibiera el oficio o documento; y estando presente en esos momentos el Titular de la Unidad de Asuntos Internos ya mencionado, el licenciado que acompañaba a la hoy quejosa le cuestionó al licenciado Sergio Hernández Montaña que si era verdad que no le iba a recibir el oficio o documento, a lo cual le respondió mi superior que no se le iba a recibir ningún oficio o documento...”

Incluso los mismos hechos fueron expuesto por la quejosa ante la Contraloría Municipal de Irapuato, según constancias del expediente CM/DQ/INV/XXXX/18 (foja 71).

Cabe entonces analizar que la quejosa aseguró que se vio afectada en su derecho de petición consagrado en el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debiéndose por tanto analizar que de acuerdo a la interpretación del Poder Judicial de la Federación, dentro de los elementos del derecho de petición debe observarse, como lo es que la petición se dirige a una autoridad determinada a quien se recabara la constancia de su entrega, lo que en el caso si aconteció, pues el escrito al que se refiere la parte lesa, se encuentra contenida dentro del mencionado expediente CM/DQ/INV/XXXX/18, empero tal documento se encuentra dirigido al Contralor Municipal Guillermo Patiño, y no así al licenciado Sergio Hernández Montaña, mismo documento que advierte el sello y firma a manera de acuse de recibo por parte de la Contraloría municipal, incluso al Secretario del Ayuntamiento.

En esta tesitura, se tiene que el documento aludido por la quejosa, no se encontraba dirigido al licenciado Sergio Hernández Montaña, titular de la Unidad de Asuntos Internos, luego, el primer elemento en el ejercicio del derecho de petición en su contra, no se encuentra colmado, esto es, que la quejosa no dirigió documento alguno a la autoridad señalada como responsable, véase:

DERECHO DE PETICIÓN. SUS ELEMENTOS: El denominado "derecho de petición", acorde con los criterios de los tribunales del Poder Judicial de la Federación, es la garantía individual consagrada en el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en función de la cual cualquier gobernado que presente una petición ante una autoridad, tiene derecho a recibir una respuesta. Así, su ejercicio por el particular y la correlativa obligación de la autoridad de producir una respuesta, se caracterizan por los elementos siguientes: A. La petición: debe formularse de manera pacífica y respetuosa, dirigirse a una autoridad y recabarse la constancia de que fue entregada; además de que el peticionario ha de proporcionar el domicilio para recibir la respuesta. B. La respuesta: la autoridad debe emitir un acuerdo en breve término, entendiéndose por éste el que racionalmente se requiera para estudiar la petición y acordarla, que tendrá que ser congruente con la petición y la autoridad debe notificar el acuerdo recaído a la petición en forma personal al gobernado en el domicilio que señaló para tales efectos, sin que exista obligación de resolver en determinado sentido, esto es, el ejercicio del derecho de petición no constriñe a la autoridad ante quien se formuló, a que provea de conformidad lo solicitado por el promovente, sino que está en libertad de resolver de conformidad con los ordenamientos que resulten aplicables al caso, y la respuesta o trámite que se dé a la petición debe ser comunicada precisamente por la autoridad ante quien se ejerció el derecho, y no por otra diversa. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 225/2005.

No se desdeña que el documento aludido por la quejosa, se aprecia en la parte inferior de su última hoja, un agregado en letra manuscrita con la leyenda “c.c.p. unidad de asuntos internos”, no obstante, tal leyenda agregada, no implica que tal documento se encuentre dirigido a dicha autoridad, pues claramente al inicio del documento se aprecia va dirigido al Contralor Municipal. En este tenor, no es posible tener por probada la violación al derecho de petición, alegada por XXXX, en contra del licenciado Sergio Hernández Montaña, titular de la Unidad de Asuntos Internos, por no recibir un documento que no se encontraba dirigido a su persona ni al área pública a su cargo.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente emitir los siguientes resolutivos:

RECOMENDACIÓN

ÚNICA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, recomienda al **Presidente Municipal de Irapuato, Guanajuato**, arquitecto **José Ricardo Ortiz Gutiérrez**, para que implemente las acciones necesarias a efecto de fortalecer el clima laboral y las relaciones interpersonales que permita desarrollar una cultura organizacional basada en el respeto y empatía de los actores involucrados en la prestación del servicio público municipal, que permitan prevenir y erradicar situaciones como la que nos ha ocupado.

La autoridad se servirá 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, 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 no Recomendación al **Presidente Municipal de Irapuato, Guanajuato**, arquitecto **José Ricardo Ortiz Gutiérrez**, por la actuación del titular de la Unidad de Asuntos Internos del municipio de Irapuato, Licenciado Sergio Hernández Montaña, respecto de los hechos que le fueron atribuidos por XXXX, que se hicieron consistir en violación al derecho de petición.

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. AEME*