

## RECOMENDACIONES Y ACUERDO DE VISTA

León, Guanajuato; a los 13 trece días del mes de septiembre del año 2019 dos mil diecinueve.

**VISTO** para resolver el expediente número **184/18-A**, relativo a la queja iniciada de manera oficiosa por este Organismo derivado de la nota periodística publicada en el diario denominado "**CORREO**" titulada "**Denuncia empleada del ASEG acoso sexual**" y posteriormente ratificada por **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que estima violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye al otrora **DIRECTOR DE AUDITORIA Y REVISIÓN DE CUENTA PÚBLICA ESTATAL DE LA AUDITORIA SUPERIOR DEL ESTADO DE GUANAJUATO**.

### SUMARIO

La parte lesa refirió laborar en la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato, como XXXXX y que desde el año 2013 dos mil trece, fue objeto de acoso sexual del otrora Director de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública Estatal, así también que tras hacerle saber su negativa de acceder a sus pretensiones sexuales, repercutió ahora en una acoso laboral, ya que durante el año 2016 dos mil dieciséis y 2017 dos mil diecisiete comenzó a gritarle y asignarle carga laboral excesiva, siendo todas estas represalias como consecuencia de no haber accedido a sus intenciones.

### CASO CONCRETO

- **Violaciones a los Derechos Humanos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia**

#### Consideraciones previas

En el artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas (Convención contra la discriminación), y los artículos 1 y 6 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer ("Convención de Belém Do Pará"), establecen que la discriminación contra las mujeres constituye una forma de violencia, que toda mujer tiene derecho a vivir una vida libre de violencia, y que se entiende como tal "*cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en el ámbito público o en el privado*".

En el ámbito nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 5, fracción IV, que por violencia contra las mujeres se entiende:

*"Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público"*.

Es una modalidad de la violencia contra las mujeres; en el artículo 2, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, se indica que conductas como "*la violencia física, sexual y psicológica, (...) inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo*", se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

La Ley contra la violencia prevé en su artículo 6, fracción V, que la violencia sexual "es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física". En el artículo 13 se refiere que el hostigamiento sexual "es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva".

En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité contra la discriminación) de las Naciones Unidas se interpretó el artículo 11 de la Convención, reconociendo que: "*El hostigamiento sexual incluye comportamientos de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho*", y que "*es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil*".

El acoso sexual se expresa, a través de insinuaciones sexuales molestas o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual, que persigue la finalidad o surte el efecto, de inmiscuirse sin razón en el trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o injurioso.

A continuación, conviene citar algunos ejemplos:

- *Contacto físico innecesario y no deseado;*

- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- Invitaciones comprometedoras;
- Petición de favores sexuales;
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual;
- Comentarios, bromas, gestos de contenido sexual;
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual;
- Friccionar a la víctima de un modo sexual;
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima;
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales;
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.;
- Forzar a besar a alguien;

Asimismo, de acuerdo con la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas del 27 de noviembre de 1991 relativa a la Protección de la Dignidad de la Mujer y del Hombre en el Trabajo (92/131/CEE):

*“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.*

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, XXXXX, manifestó laborar en la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato (en lo sucesivo ASEG), y que desde el año 2013 dos mil trece, fue objeto de acoso sexual por parte del Contador Público, otrora Director de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública Estatal, pues aludió haber recibido mensajes por vía WhatsApp en el que le refería su opinión respecto a su apariencia física, además de decirle que estaba enamorado de ella y que la invitaba constantemente a salir, además que en el año 2014 dos mil catorce, después de salir de un convivio, el señalado como responsable la jaló quedando frente a él y con sus dos manos sostuvo su cabeza y le dio un beso en la boca.

De igual forma, comentó que en el mes de diciembre de 2014 dos mil catorce, le dijo al C.P. XXXXX, la conducta impropia de David Pérez López, por lo que determinó modificaciones dentro de la reestructura en la Institución, lo cual implicó que durante el año 2015 dos mil quince ya no tuvo contacto con el señalado como responsable, sin embargo, indicó que las molestias persistían, de manera verbal, por vía WhatsApp y miradas lascivas que la hacían sentir incómoda.

Asimismo, indicó que en octubre de 2016 dos mil dieciséis, por cambios internos en la ASEG, nuevamente fue asignada con David Pérez López, quien continuó con conductas inadecuadas que le resultaban incómodas, pues le mandaba mensajes durante día y horas de trabajo, cuestionándole la hora que salía de los convivios laborales, además de que le solicitó que le permitiera pagar su cuenta.

En segundo lugar, refirió que en agosto de 2017 dos mil diecisiete, durante una comisión en el Estado de Puebla, David Pérez López le reclamó porqué acudió con su superior jerárquico a quejarse de su comportamiento, indicándole que tales conductas *no eran acoso*, lo cual repercutió posteriormente en un acoso de índole laboral, pues se dirigía a ella con gritos durante el espacio de trabajo, además de asignarle metas que no eran alcanzables, es decir, carga excesiva y que al momento de cuestionarle si podía distribuir el trabajo con más compañeros, le gritó que no se metiera con ellos, situación que generaba que saliera tarde de laborar.

Finalmente, agregó que la autoridad señalada como responsable, le impidió acudir a un curso en el mes de agosto de 2017 dos mil diecisiete, a pesar de que estaba inscrita desde julio de ese año, aunado a que le hacía comentarios tales como: *“no te vas hasta a que termines”, “no sé cómo le vas hacer, no vas a dormir”, “tienes que terminar”, “no te organizas tus tiempos”,* e incluso refirió que en el mes de mayo de 2018 dos mil dieciocho, la persiguió al salir de las instalaciones de trabajo.

En suma, concluye que todas estas represalias fueron como consecuencia de no haber accedido a sus intenciones de carácter sexual.

A efecto de que este Organismo pueda emitir pronunciamiento al respecto, es importante realizar las siguientes precisiones:

La Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, no es una autoridad encargada de investigar ni juzgar hechos delictivos, es decir, en el caso que aquí nos atañe -ni en algún otro de nuestra competencia- haremos las veces de Ministerio Público u órgano Judicial, por el contrario, simplemente lo que se va dilucidar en la especie es constatar si los hechos denunciados constituyen o no una violación a los derechos fundamentales y libertades públicas de la parte agraviada.

En efecto, desde su primera sentencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostuvo - al igual que nosotros ahora, y en criterios previos emitidos en similares expedientes de queja resueltos por este Organismo- que la protección a los derechos humanos no puede confundirse con la justicia penal.

Por ello, y como ya quedó asentado en párrafos precedentes, en cuanto a la valoración y ponderación del caudal probatorio existente, no se realizó bajo la premisa de que sean las víctimas quienes demuestren que les fueron vulnerados sus derechos humanos; por el contrario, es el Estado y sus agentes gubernamentales los que tendrán que demostrar que no ocurrieron las violaciones que se les imputan. Luego, lo que se pretende dejar claro para la autoridad es lo siguiente:

Es decir, no es a la oficina del *Ombudsman* guanajuatense, a la que le compete determinar penalmente sobre el agresor de la parte lesa, sino lo que le incumbe determinar para efectos de su mandato constitucional y legal, es que los hechos puestos del conocimiento sí constituye una violación a derechos humanos, cuando ésta se realiza por una autoridad en ejercicio de las atribuciones conferidas.

De tal suerte, esta resolución no es de naturaleza criminal y que, por tanto, culmine con la imposición de sanción penal alguna. Basta con que en la especie se haya proferido -y puede advertirse de elementos de prueba- violencia de tipo sexual y laboral contra de mujeres, para estimar actualizada la violación a sus prerrogativas fundamentales y; por ende, para que la violación a la dignidad humana tutelada por la norma en forma de libertad sexual, se haya actualizado. Todo lo anterior sin perjuicio -por supuesto- de que, en la respectiva carpeta de investigación se haya determinado el no ejercicio de la acción que, en los autos, se insiste, no es objeto de análisis ni de pronunciamiento.

Consecuentemente, en las indagatorias sobre violación a los derechos humanos, como es el caso, la presunción de inocencia opera de forma distinta, es un derecho de las personas y no un derecho del Estado, es decir, los gobernantes no son inocentes hasta que se demuestre lo contrario; más bien bajo ciertas circunstancias, se presumen ciertos los dichos de las víctimas, salvo que el Estado pruebe lo opuesto, pues es quien tiene la posibilidad de hacerlo.

Bajo esa línea argumentativa, este Organismo analizó los elementos probatorios que obran en el sumario, mismos que a continuación se enuncian:

Obra la nota periodística publicada en el diario denominado "CORREO" titulada "Denuncia empleada del ASEG acoso sexual"; de la que en lo sustancial se destaca lo siguiente:

*"...XXXXX es empleada de la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato (ASEG) y desde hace casi 11 años, los últimos cuatro años ha sufrido acoso sexual de su XXXXX David Pérez López...le ha enviado infinidad de mensajes a través de la plataforma de WhatsApp y del correo institucional haciendo comentarios sobre su cuerpo y su arreglo personal, invitándola a salir. Como su XXXXX la acompañó a la fuerza a su casa y la besó a la fuerza en una reunión de compañeros.- Ha sido cuatro años de hostigamiento...empezó a mandarme mensajes invitándome a salir fuera del trabajo. Yo no le contestaba, pero él era muy insistente". Ella nunca acepto y en venganza, David Pérez López le encargo trabajo de más, hasta hacerla trabajar los fines de semana "me empezó a castigar", relata...EL problema de XXXXX empeoraba, David Pérez comenzó a ser hostil..."*

Po su parte, XXXXX, al momento de exponer su versión de hechos en lo notorio, señaló:

*"...el C. David Pérez López ha realizado actos de acoso, fecha en la que era mi XXXXX mientras estábamos en la XXXXX de la Dirección General de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública del entonces Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Guanajuato y él tenía el puesto de Jefe de Departamento y yo de XXXXX, así como, mientras estábamos en la Coordinación de Estatales de la Dirección de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública Estatal y él tiene el puesto de Coordinador y yo de XXXXX...Durante enero de 2014 aproximadamente mediante WhatsApp a mi número de celular me mandó un mensaje textual en el cual me puso: buena!!...Además de comentarios sobre su opinión de mi apariencia, me los hacía saber de manera directa personal y a través de medios de comunicación como WhatsApp, el correo institucional, comentarios tales como decirme: "te ves muy bien...En fecha Diciembre 2013, de manera verbal me dijo que estaba enamorado de mí...me pidió que no le comentara al Coordinador XXXXX quien era su Jefe...existía una reproche por no aceptar o, un castigo respecto a la carga laboral, es decir, después de mi negativa a sus invitaciones él designaba labores que sobrepasaban los tiempos en que las mismas pueden desarrollarse...En agosto de 2014 al salir de un convivio, al momento de despedirme de David Pérez López me jaló quedando de frente a él me detuvo con rapidez mi cabeza con sus dos manos sin poder moverla debido a su fuerza y me dio un beso en la boca...estaba asustada porque su conducta comenzaba a ser cada vez más grave...en fecha 10 de diciembre de 2014 a través del correo institucional me envió lo siguiente...en Septiembre y octubre 2014 ya no era mi jefe por cambio internos dentro de la institución, por lo que trataba de no tener contacto en el centro de trabajo, pero como su comportamiento impropio era invitarme a que fuéramos a un bar... en Octubre 2016...su comportamiento inapropiado continuó:- Mediante WhatsApp a mi número de celular XXX ha seguido mandando mensajes:- Debido a que se hacen fiestas para festejar a los cumpleaños note su*

comportamiento hostigador al mandarme Whats durante día y hora laboral preguntándome a qué hora me salí de la fiesta...En los mismos convivios que se realizan para festejar a los compañeros, durante horas laborales me mandaba WhatsApp pidiéndome que le permitiera pagar mi cuenta. Lo anterior mediante conversación WhatsApp del 28 de febrero de 2018...Durante el convivio me manifestó de manera verbal que quería pagar la cuenta, me respuesta fue: "no, yo pago lo mío"...Posteriormente se dirigía hacia mí con gritos, gritándome en voz alta "ponme atención" en el espacio laboral dentro de la Auditoria Superior del Estado.- También me comenzó a asignar una carga laboral y la cual no son metas alcanzables...Todo lo anterior, ocasionaba que saliera tarde de trabajar...No dejarme ir a cursos...manera recurrente me decía "NO TE VAS HASTA QUE TERMINES", "NO SÉ CÓMO LE VAS HACER, NO VAS A DORMIR", "TIENES QUE TERMINAR", "NO TE ORGANIZAS" "TUS TIEMPOS"...no omito mencionar que ha sido tanto el acoso hacia mi persona que me ha perseguido al salir de las instalaciones del trabajo, pues el día 07 de mayo de 2018, siendo aproximadamente las 8:00p.m...en el mes de mayo 2018...durante reuniones de trabajo en la sala juntas del actual Auditor Especial de Cumplimiento Financiero, cada vez que le exponía o explicaba algún procedimiento de contratación, el entonces XXXXX C.P. David Pérez López me miraba fijamente a los ojos de forma morbosa y tocaba o sobaba su computadora con sus dedos de la mano derecha de abajo hacia arriba y sin quitarme la mirada me hacía sentir muy incómoda...todas estas conductas en mi contra ya se han vuelto de manera personal a tal grado que no ha querido pagar mis viáticos...fecha el 16 de mayo de 2018 me metió a la sala de juntas del actual Auditor Especial de Cumplimiento Financiero... me comentó que los reclamos se los tenía que hacer a él y no a terceros, que no me asigna más personas que porque él considera que no es necesario, sobre la carga laboral que todos estábamos igual..."

Por otro lado, el contador público David Pérez López, otrora Director de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública del ASEG al rendir el informe que le fuera requerido por personal de este Organismo (foja 1021), *grosso modo* negó los actos que le fueron reclamados, aseverando que es mentira el hostigamiento denunciado por la parte afectada, y sus planteamientos resultan falsos, refiriendo en términos generales que no existen pruebas que demostraran su dicho; sin embargo admitió el cometario relativo a la apariencia de la quejosa, indicando que el mismo fue desde un sentido anímico y no como lo pretendió encausar la misma, además que la carga de trabajo era proporcional a cada uno de los 6 seis Jefes de Departamento, e indicó que la inconforme no logró el cumplimiento de metas por su falta de planeación en la ejecución de su trabajo.

Ahora bien, respecto al área de trabajo en donde se desempeña la quejosa, se tiene el testimonio de varios empleados de la ASEG que laboraron con ella durante el año 2014 dos mil catorce al 2017 dos mil diecisiete, mismos que se desprenden de las constancias que integran la carpeta de investigación XXX/XXX, que si bien no aludieron haberse percatado directamente de los hechos, sí manifestaron indicios presumibles a favor de la dolencia, ya que comentaron haberse percatado de los mensajes y comentarios del contador público David Pérez López hacia su persona, además cambios en su estado de ánimo y apariencia física de la agraviada, aunado a que presentó carga laboral, pues cada uno manifestó:

XXXXX:

"...XXXXX y yo coincidimos en el mismo piso, fue que platicando yo con ella, la noté triste, angustiada y coincidiendo en pláticas a veces en el baño o en los pasillos, ella me comentó y me enseñó los comentarios que le hacía DAVID PÉREZ LÓPEZ donde decía que se veía bien, leí yo que decía "QUE BIEN TE VES HOY" que la invitaba a salir, era un correo institucional sino más recuerdo, y otros de WhatsApp, ella me decía que se sentía mal por esos comentarios, que no le gustaba que se los hiciera y que ella lo que hacía era no contestar los mensajes del correo institucional o bien de WhatsApp, a su XXXXX el señor David...recuerdo que del periodo del año 2011 al mes de Octubre de 2014 que fue justamente cuando yo estuve trabajando con ella es que me mostró los mensajes que ya señalé...también me decía que le cargaba la mano con el trabajo, ya que le pedía el trabajo para los fines de semana aunque las labores eran de lunes a viernes...recuerdo que fueron varias, como 5 o 6 veces en que me comentó que el contador DAVID le hacía comentarios de cómo se veía y de hecho noté que ella perdió el interés en su apariencia física..."

XXXXX:

"...XXXXX y yo teníamos como XXXXX al contador DAVID PÉREZ LÓPEZ...creo que del periodo comprendido del 2013 al 2014 fue que XXXXX y yo laboramos juntas en el mismo departamento...XXXXX vi que hizo, era estar con los demás compañeros, como rodearse de más gente, como por ejemplo del compañero XXXXX de quien no recuerdo sus apellidos, XXXXX ...procuraba XXXXX estar con ellos para que no se le acercara el contador DAVID, y me di cuenta que estas tres fiestas solo quería estar ahí donde XXXXX estaba, la sacaba a bailar, y XXXXX le decía que no quería bailar, y ella por ejemplo, se ponía a bailar con otro compañero, y llegaba DAVID y la tomaba de la mano, sin decir nada y se ponía a bailar con ella.. esto lo llegué a ver en dos ocasiones entre el 2013 y 2014... XXXXX me comentó en varias ocasiones que EL CONTADOR le mandaba mensajes donde le decía que se veía bien, que estaba bonita, y ella me decía que no le quería contestar, que le mandaba correos del correo institucional y mensajes de WhatsApp...esto ocurrió cuando estábamos juntas, es decir, en el año 2013 y 2014...en el área laboral me pude dar cuenta que tanto a XXXXX como a mí, nos cargaba la mano de trabajo...teníamos que trabajar horas extras, los fines de semana, incluso vacaciones, a XXXXX y a mí nos ponía a hacer trabajo mucho más pesado, que a otros compañeros hombres y mujeres...noté a XXXXX un poco diferente, se le veía sonreír, salir, con más tiempo...el contador David vuelve a ser su XXXXX y es cuando me di cuenta que cuando el pasaba cerca de XXXXX ... temblaba o lloraba...me acerqué a preguntarle qué le pasaba y esto ocurría en el año 2016, y me dijo XXXXX ya no aguanto la carga de trabajo, pro que es muy pesada, que la seguía molestando mandándole mensaje de WhatsApp, mensajes al correo institucional, me dijo que no la dejaba en paz..."

XXXXX:

“...XXXXX me tenía mucha confianza y si me llegó a comentar algunas situaciones que se dieron, ella me hizo del conocimiento de unos mensajes por WhatsApp que le escribió algo de “BUENA” pero no lo recuerdo...lo único que yo le comenté en su momento que hiciera del conocimiento a nuestro Coordinador que en ese momento era XXXXX... ella estaba muy triste, ella de hecho estaba consternada...la única sugerencia que hice que hiciera de conocimiento a los superiores... XXXXX me comentó sobre esta situación solo recuerdo que fue más de una...Esto me lo dijo cuándo XXXXX, DAVID PÉREZ Y YO estábamos laborando juntos en la Coordinación...recuerdo que como en el año 2016 o 2017 me refirió XXXXX que estaba muy incómoda trabando con DAVID PÉREZ LÓPEZ pero no me decía bien a que se refería solo decía que estaba incómoda...”

XXXXX:

“...me daba cuenta que XXXXX le tenía mucho miedo, de repente la carga de trabajo que nos asignó el contador DAVID era excesiva, para ser solo tres personas...a mi equipo de trabajo mi compañera XXXXX y yo platicábamos con XXXXX para que ella pudiera platicar con DAVID y nos redujera la carga de trabajo en su caso nos asignara a alguien más que pudiera ayudarnos, y se notaba que ella tenía como miedo de hablar con el Contador DAVID de este tema...notaba que mis compañeros se iban a las 5:30 aproximadamente y nosotros nos salíamos a las 8:00 de la noche y en ocasiones a las 12:00 de la noche, todo mundo se iba temprano... XXXXX comentó del exceso de trabajo el contador DAVID le respondió, que no nos organizábamos, no nos administrábamos y no éramos eficientes para concluir el trabajo... yo me llegué a dar cuenta que para sacarla a bailar a XXXXX la tomaba de la mano...notaba su no agrado...”

XXXXX:

“...en el mes de febrero 2017 me asignaron con XXXXX... cuando entré al equipo de XXXXX éramos menos personas, los programas eran más amplios y si se nos estaba indicando constantemente que la información ya era para el día por el contador DAVID...no nos apoyaban ni con más compañeros, ni con personal del servicio social, como si lo hacían con los otros equipos, en todo el tiempo en que estuve ahí... XXXXX comentaba que cada que pedía apoyo el contador DAVID decía que el personal de servicio estaba ocupado apoyando a otro equipo y que nos organizáramos nosotras, que su respuesta siempre era “NOSOTRAS NO NOS ORGANIZÁBAMOS”, no era por mala organización, si estábamos organizadas, lo que pasa es que era exceso de trabajo, no desperdiciábamos el tiempo ni para ir a comer; y yo si notaba a la contadora XXXXX estresada y si veía quera muy contundente las cargas de trabajo de nuestro equipo, a diferencia con los otros equipos, porque recurrentemente salíamos a las 9:00, 10:00 u 11:00 de la noche, de hecho hasta más tarde, y los demás equipos por lo general a las 6:00 aproximadamente...sí veía la diferencia de las cargas de trabajo, no sabía por qué...recurrentemente le decía el contador DAVID a XXXXX ya quiero el trabajo para hoy, hoy tiene que salir, el contador DAVID era muy determinante y se lo decía por teléfono y yo lo alcanzaba a escuchar esto cuando se lo decía por teléfono...”

XXXXX:

“...estuvimos trabajando juntos a mediados del 2013 a inicios o mediados 2015...XXXXX tenía el cargo de Auditor Encargado, y yo como Auditor... XXXXX me comentó, que el contador la había invitado a bailar y llegó a ser insistente en bailar dentro de los mismos convivios que se organizaban fuera del horario laboral...recuerdo que en alguna ocasión dijo que se sentía incómoda con el contador de que a lo mejor hubo ocasiones en que era muy insistente en bailar con ella...”

XXXXX:

“...conviví con ella como mi JEFA y compañera de trabajo hasta mediados del 2014...hubo una revisión en ACÁMBARO y fuimos todos y nos regresábamos los días viernes y el contador DAVID fue el jueves para regresarse el viernes y XXXXX me dijo que no permitiera que ella se fuera con el contador DAVID y me llamó la atención eso, pero XXXXX nunca me comentó nada y sólo me dijo NO ME QUIERO IR SOLA CON EL CONTADOR... aproximadamente en tres ocasiones me dijo que no la dejara sola con DAVID pero no me dijo por qué y yo tampoco se lo pregunté...”

Así mismo, XXXXX, precisó que en el año 2015 dos mil quince, fungía como XXXXX de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública, por lo que entre el mes de agosto o septiembre, se presentó la quejosa a efecto de informarle la situación que estaba viviendo en el ámbito laboral y personal con David Pérez López, quien era su XXXXX en ese momento, y quien adujo que la notó angustiada, temerosa, ante lo cual optó por cambiarla de equipo.

A literalidad, expuso:

“... yo era su XXXXX en el año 2015, cuando yo era XXXXX de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública Estatal, XXXXX se presentó en mi oficina entre el mes de agosto y septiembre, no tengo la fecha exacta pero fue en el año 2015...estábamos laborando y entra a mi oficina y pide platicar conmigo, en esa fecha ella me hace del conocimiento que ella tenía una situación particular, la noté angustiada o temerosa no sé cómo decir, y me hace del conocimiento que tuviera discreción con lo que me iba a contar, y me comenta sobre la situación que estaba viviendo en el ámbito laboral y personal con DAVID PÉREZ LÓPEZ, quien era su XXXXX en ese momento. XXXXX me comentó que DAVID comenzó a tener cierto tipo de hostigamiento, el cual comenzó en reuniones extra laborales, en reuniones de compañeros en las cuales empezó a tener acercamiento incómodo por parte de DAVID hacia ella, de las cuales incluso yo asistía a algunas no a todas... me dijo DAVID la invitaba a salir y que ella se había negado a aceptar cualquier tipo de insinuación o propuesta, por lo que conforme iba pasando el tiempo se volvía más persistente con mensajes... ella me comentaba que ahora lo que sentía era una mayor o excesiva carga laboral, a lo que ella me decía que no tenía ningún problema en lo laboral ya que ella entendía las exigencias de trabajo, que ella sentía que era por la negación al no aceptar salir con él...lo único que me pide es ya no trabajar con él... en ese mismo momento el cambio de equipo...la envié a la XXXXX...XXXXX Y DAVID PÉREZ LÓPEZ, vuelve a ser Jefe y subalterna... en el año 2016...”

De igual forma, ante este Organismo, XXXXX, trabajadora de la ASEG, refirió haberse percatado de que la quejosa se ponía nerviosa y temerosa ante la presencia del contador público David Pérez López, pues describió un suceso acontecido en el mes de mayo de 2018 dos mil dieciocho, así también, refirió haber pertenecido al equipo de la aquí doliente, momento en el que se percató que la carga de trabajo asignado por la autoridad señalada como responsable a la inconforme era mayor a la de los demás equipos, además que no se les apoyaba con más personal, pues dijo:

*“...en un principio éramos dos personas las que trabajábamos a cargo de XXXXX...despidieron a mi compañera XXXXX, quedando únicamente mi Jefa XXXXX y yo a XXXXX del Departamento del área de adquisiciones del Estado, y podíamos notar que para nuestros demás compañeros, sus equipos de trabajo tenían más personal de apoyo, e incluso el contador David solicitó personal de apoyo para las demás áreas de trabajo dejándonos a nuestro departamento fuera de la solicitud de personal nuevo o de apoyo. Después de que mi jefa XXXXX hizo del conocimiento de los hechos de acoso sexual y acoso laboral al Licenciado XXXXX, el contador David nos asignó a otra persona para apoyarnos con la carga de trabajo, sin embargo la carga de trabajo era demasiada, diciendo el contador David que las culpables de la carga de trabajo éramos mi jefa XXXXX y yo porque no nos administrábamos bien...Yo comencé a darme cuenta del acoso que sufría XXXXX porque yo y mi compañera XXXXX, le insistíamos que hablara con el Contador David, para que le expusiera que teníamos mucho trabajo y no nos dábamos abasto sólo las tres para sacar a tiempo los pendientes, y me percataba que cuando XXXXX tenía que ir hablar con el Contador David, le daba como miedo ir con él e incluso trataba de evitar tener que hacerlo...un hecho que ocurrió el día 07 de mayo del año en curso y que XXXXX había incluido dentro de su denuncia, ese hecho es relativo a que siempre XXXXX y yo salíamos a las 8 ocho de la noche, por exceso de trabajo y al dirigirnos al reloj checador el contador David se percató de que ya íbamos de salida, guarda sus cosas y nos da alcance por la puerta de emergencia, caminando detrás de nosotros, y fue en ese momento en que noté que XXXXX se puso como nerviosa e incluso, ya que íbamos platicando y cuando vio esta situación se quedó callada, iba tensa y ya no quiso voltear hacia atrás que era por donde venía el contador, además de que apresuró el paso hasta que llegamos al área de estacionamiento, yo me subí a mi vehículo y esperé a que el contador abordara su vehículo y se saliera del estacionamiento ya que vi a XXXXX muy nerviosa ya que ella se iba caminando del trabajo a su casa y pensé que el contador la seguiría, por lo que al ver que el contador David se retiró del estacionamiento comencé avanzar lentamente para ver si veía a XXXXX y poderla llevar a su casa, pero no la encontré...como teníamos derecho a viáticos repentinamente el contador David nos decía que se le traspapelaba nuestro oficio para autorización y no los autorizaban teníamos que ir a hablar con él para que lo autorizara; además de que a XXXXX dejó de incluirla en las reuniones que había con los demás jefes... y XXXXX decía que seguramente esto el contador David lo hacía a propósito, porque a otros compañeros sí se los autorizaba y a nosotras dos no...”*

Por su parte, el trabajador de la ASEG, XXXXX, refirió haberse percatado que la quejosa salía muy tarde de su trabajo, además le externaba que se sentía agobiada por el exceso de trabajo que únicamente desempeñaba XXXXX y ella, pues dijo:

*“...En la actualidad XXXXX era mi compañera en el mismo espacio de trabajo... me comentaba que se sentía agobiada y presionada por el trabajo, ya que tenía mucho trabajo y solo lo desempeñaba ella y la contadora XXXXX, y observaba que salía demasiado tarde y en ocasiones me comentaba que también iba los fines de semana a trabajar...”*

Luego, los testigos de mérito merecen valor convictivo, ello en virtud de que los oferentes cuentan con los conocimientos suficientes para la afirmación que proporcionan, y como no hay dato alguno del que pudiera desprenderse que se manifiesten con mendacidad, por error, o bien con la malsana intención de causar perjuicio a quien le hacen directas imputaciones, evidente es que su aserto merece valor probatorio; esto aunado a que tampoco se observaron variaciones sustanciales en sus dichos, o que los hagan contradictorios entre sí, detallando los actos de los que tuvieron conocimiento.

Asimismo, obran agregadas la documental aportada por la quejosa XXXXX, de la que resulta oportuno destacar las siguientes:

1.- A foja 7 siete, copia de un correo electrónico a nombre de David Pérez López, de fecha 19 diecinueve de junio del 2014 catorce, en el que se puede leer el siguiente texto:

*“Hola XXXXX.- Solo para preguntarte donde va a ser la fiesta?.- **Te ves muy bien!!!!!!**.- Saludos”.*

2.- A foja 28 veintiocho, copia de un correo electrónico a nombre de David Pérez López, de fecha 03 tres de septiembre del 2014 catorce, en el que se puede leer el siguiente texto:

*“Hola XXXXX.- Tengo mucho que no te veo, que te has hecho?”.*

3.- A foja 29 veintinueve, copia de un correo electrónico a nombre de David Pérez López, de fecha 09 nueve de diciembre del 2014 catorce, en el que se puede leer el siguiente texto:

*“Hola XXXXX.-Cómo estas?”.*

4.- A foja 31 treinta y uno, copia de un correo electrónico a nombre de David Pérez López, de fecha 10 diez de diciembre del 2014 catorce, en el que se puede leer el siguiente texto:

*“...Hola XXXXX. La verdad no sé cómo iniciar, porque la verdad no sé qué paso.-No sé qué hice para que te muestres tan indiferente conmigo, pero me hubiera gustado que me dijeras y poder defenderme. Sin*

**embargo, si hice algo que te ofendiera te ruego que me disculpes.- No es necesario que te escondas o te voltees cuando me veas, entiendo que mi presencia te molesta, por lo cual de mi parte me abstendré de molestarte.-Todo lo que te dije te lo dije de corazón y me duele mucho lo que pasa, ya que eres una de las personas que más estimo, pero respeto tu decisión.-Te deseo lo mejor XXXXX.- Adios”**

5.- A foja 33 y 35, se cuenta con una relación de mensajes entre los usuarios con nombres XXXXX y el otro como David Pérez ASEG; del que se destacan los siguientes:

*David Pérez ASEG: Y ayer a qué hora te saliste.- XXXXX a las 10.- XXXXX es que andaba desvelada.- XXXXX: no he podido dormir bien por el calor.- David Pérez ASEG: Es que hace mucho calor.- David Pérez ASEG Y se me hizo raro y comentaron que ya te habías ido con XXXXX y XXXXX.-... David Pérez ASEG: se me hace que se fueron a otro lado...”*

**David Pérez: Vas a ir mañana a la botana a la oficina?.- XXXXX: Ahh si.- XXXXX: deja confirmo.- David Pérez: Ok.- David Pérez Si me permites, yo te invito yo pago lo tuyo....”**

De igual forma, dentro de la presente indagatoria se cuenta el informe rendido por el licenciado Javier Pérez Salazar, en su carácter de Auditor Superior del Estado de Guanajuato, mediante el cual hizo del conocimiento de este Organismo, sobre la existencia del expediente número XXXXX, tramitado en la contraloría interna del poder legislativo, respecto de los hechos denunciados por XXXXX. (Foja 214 y 215)

Así también, obra el informe rendido por la licenciada Anabel Pulido López, Directora General del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, por medio del cual hizo del conocimiento de esta Procuraduría la activación del Protocolo de Prevención y Atención a la Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual, en favor de XXXXX, derivado de los actos denunciados en contra de David Pérez López. (Foja 220 a la 285) y, como ya se mencionó, se cuenta con la documental consistente en copia autenticada de los registros que conforman la carpeta de investigación número XXX/XXX del índice de la Agencia del Ministerio Público de la Unidad de Atención Integral a la Mujer de la ciudad de Guanajuato, respecto de la denuncia formulada por XXXXX, en contra de David Pérez López por la probable existencia del hechos constitutivos de delito en perjuicio de la mencionada en primer término.

Consecuentemente, del cúmulo de pruebas que han sido enlistadas, analizadas, valoradas tanto de forma individual como conjunta, resultaron suficientes para tener acreditado el punto de queja hecho valer por XXXXX y que reclamó a David Pérez López, otrora Director de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública de la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato, dentro del expediente XXXXX, aunado a lo manifestado el expediente XXXXX, que dio génesis a la activación del Protocolo de Prevención y Atención a la Violencia Laboral, Acoso y Hostigamiento Sexual, del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, y por último con el contenido de la entrevista publicada en el periódico “correo”, en fecha XXXX de XXXX del 2018 dos mil dieciocho, de todos los cuales, en forma similar relató diversos eventos acontecidos desde el año 2014 dos mil catorce hasta el 2018 dos mil dieciocho, en los que existió participación directa de David Pérez López, dirigidos hacia su persona y que se hicieron consistir en acciones desplegadas de manera sistemática, enfocadas a obtener de la inconforme su complacencia en aceptar invitaciones a salir, bailar en reuniones de compañeros de trabajo, incluso en admitir una relación de carácter sentimental.

Cabe señalar, que la quejosa refirió que en el año 2013 dos mil trece, el contador público David Pérez López le externó que estaba enamorado de ella, así mismo que en el mes de agosto de 2014 dos mil catorce, le jaló su cabeza para forzarla a besarla en la boca, si bien es cierto, no existen testigos que confirmen tales sucesos, también es cierto que se debe considerar que ante tales circunstancias encontramos como primer elemento de convicción la declaración de la quejosa dada ante personal adscrito a la oficina de este *Ombudsman* guanajuatense, la cual tienen valor probatorio conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostenida en los casos **Loayza Tamayo vs. Perú y Átala Riffo y niñas vs. Chile**, mismos que refiere que: **“ las declaraciones de las presuntas víctimas no pueden ser valoradas aisladamente sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, ya que son útiles en la medida en que pueden proporcionar mayor información sobre las alegadas violaciones y sus consecuencias.”**

Como se advierte, el caso de mérito implica conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, acciones que normalmente son desplegadas en un ámbito espacial restringido, en el que por propia naturaleza no existen testigos, razón por la cual para su estudio, es necesario allegarse de probanzas tanto directas como indirectas.

Atendiéndose a la naturaleza de los hechos que aquí se analizan, éstos como ya se ha establecido por lo general tienen verificativo en un ámbito de privacidad, intimidad o secrecía, cuidando el autor no ser escuchado ni observado por terceras personas y así estar en posibilidad de desplegar las conductas transgresoras de la dignidad humana y por ende de derechos humanos.

Al respecto, es importante citar diversos 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**, en lo que consideró 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. Aquél es menos formal y más flexible que éste, sin por ello dejar de cuidar la seguridad jurídica y el equilibrio procesal de la partes.

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.

En igual tesitura el criterio respecto a que los hechos de naturaleza sexual son desplegados generalmente en circunstancias donde no existen o abundan testigos, y por ende el valor que debe darse a los elementos de convicción no debe seguir una tasación rígida, sino adecuada al caso en particular y sus circunstancias, es también sostenido por el Poder Judicial de la Federación, en concreto en su tesis jurisprudencial de rubro **“OFENDIDA, VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA”** misma que a continuación se transcribe:

*Tratándose de delitos de naturaleza sexual la declaración imputativa de la ofendida tiene destacada importancia, pues en esta clase de delitos ordinariamente no es posible allegarse numerosos datos, en virtud de que se procuran cometer sin la presencia de testigos, buscando impunidad; por lo que si el relato de la ofendida es creíble, más cuando está saturado de detalles que no pueden ser materia de su invención, además de que el propio inculpado corrobora en parte el dicho de aquélla al admitir haber estado en el recinto que ella menciona, debe aceptarse aquél. Tesis XXI 1°. J/23, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 184610, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XVII, Marzo de 2003, Pág. 1549, Jurisprudencia (Penal).*

Ello aunado a los testimonios de los empleados de la ASEG que convivieron con la quejosa en diversas fechas entre el año 2013 dos mil trece al 2018 dos mil dieciocho, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX, quienes en términos generales algunos de ellos advirtieron haberse percatado de los mensajes que el contador público David Pérez López le enviaba a la parte lesa referentes en invitarla a salir y comentarios respecto a su aspecto físico, además de aseverar que la notaban *temerosa, triste, angustiada, incómoda* ante la presencia del señalado como responsable, es decir, cambios notorios en su estado de ánimo relacionados con la interacción laboral que surgía entre ella y la autoridad a quien se atribuyen los hechos, lo cual genera convicción de que existió un acontecimiento entre la agraviada y el contador público David Pérez López, que afectara su estado anímico.

Sumado a lo anterior, varios de las y los testigos citados, mencionaron haberse percatado que existió un exceso en la carga laboral, sin que fuera apoyada por más personal, ya que expusieron que la inconforme salía muy tarde de su trabajo, pues el contador le exigía que entregara el trabajo ese mismo día; adicionalmente se toma en consideración la documental descrita en *supra* líneas en las que se describió los mensajes que la autoridad señalada como responsable le remitía a la quejosa referentes a su aspecto personal y la invitación a pagar una cuenta.

Evidencias en las que de manera indiciaria, se aprecia la serie de conversaciones a través de mensajes, así como telefónicos, entre la parte afectada con el entonces servidor público involucrado, además el contenido que versa sobre temas de carácter personal, que no tienen ninguna relación o tema laboral, sino más bien, enfocados a saber sobre situaciones relativas a la vida privada de la parte agraviada; incluso es de llamar la atención, el contenido del mensaje descrito en el punto 4 cuatro arábigo, en el que aparentemente el ahora incoado, emite una serie de disculpa en favor de la parte lesa, que tampoco evidencia algún evento, que tenga relación con las labores que ambos desempeñaban en su área de trabajo.

Lo cual encuentra especial apoyo, con lo decantado por el servidor público involucrado David Pérez López en su informe, quien si bien es cierto negó el acto reclamado, también cierto es que admitió haber realizado cierto comentario relativo a la apariencia física de la parte quejosa, alegando en su favor que el mismo fue en sentido diverso al por ella interpretado; sin embargo, su justificación no fue respaldada con elementos de prueba idóneo.

Incluso de las conversaciones destacadas, la autoridad participante realiza preguntas y/o opiniones en torno a las actividades que la de la queja realizó en horario externo a su jornada laboral, comentarios que claramente rebasan sus facultades de carácter profesional, y que se tornan como cuestiones privadas.

Aunado a lo ya expuesto, las acciones desplegadas por el aquí incoado, se extendieron al ámbito de la oficina, convirtiéndose además de un acoso de carácter sexual a un acto de acoso laboral, ya que existen datos de prueba tales como las declaraciones vertidas ante personal de este Organismo de parte de XXXXX, XXXXX y XXXXX quien de forma expresa indicaron observar que la parte afectada salía demasiado tarde de su trabajo, además de que la misma le comentó que también iba a trabajar los fines de semana y horas extraordinarias.

En efecto, mientras que XXXXX, narró de manera coincidente ante personal de este Organismo, como del Agente del Ministerio Público encargado de la integración de la carpeta de investigación número XXX/XXX del índice de la Agencia del Ministerio Público de la Unidad de Atención Integral a la Mujer de la ciudad de Guanajuato, las circunstancias en que se percataron del trato inapropiado, desplegado por David Pérez López, en perjuicio de XXXXX, destacando que en una ocasión al salir de laborar, el aquí implicado aparentemente siguió a la parte lesa, por lo que al sentirse atemorizada ésta optó por resguardarse en un negocio comercial y; con ello, evitar el acoso de parte de su superior inmediato.

Por lo que, ante el resultado infructuoso de parte del servidor público incoado, dichas acciones se enfocaron hacia el ámbito laboral de la inconforme, ello tal como se observa en diversos medios allegados a esta investigación y que fueron destacados en párrafos precedentes, en los que aumento la exigencia en cuanto al cumplimiento de

cargas laborales que eran superiores a las de otras áreas, y con menos personal de apoyo que éstas, además de requerirle información que provocó permanecer en horarios extraordinarios a su jornada laboral.

Ahora bien, no pasa inadvertido que los jefes de departamento XXXXX, XXXXX, XXXXX, XXXXX y XXXXX, de manera conteste refirieron que el trabajo asignado por el otrora Director de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública Estatal, era equitativo, además que trataba con respeto a su equipo de trabajo, sin embargo, la Jefa de departamento XXXXX, precisó que David Pérez López, solicitó un reporte de hallazgos de todas las observaciones y recomendaciones que la auditoría había tenido desde el año 2013 dos mil trece a 2017 dos mil diecisiete, ante lo cual supo, que no terminó, motivo por el que le alzó la voz a sus compañeros y a la quejosa, pues dijo:

*“...a la propia XXXXX si les llegó a alzar la voz a manera de regaño, ello en virtud de que...se les encomendó sacar un reporte de hallazgos de todas las observaciones y recomendaciones que la auditoría había tenido desde el año 2013 a 2017 supe que mis compañeros trabajaron en dicho reporte hasta la madrugada pero no terminaron fue cuando el contador David se molestó mucho y les alzó la voz...”*

Luego, con los indicios y presunciones legales previamente establecidas es de estimarse que existieron prácticas de acoso sexual en primera instancia y; en segundo lugar, de hostigamiento laboral, en agravio de la aquí inconforme XXXXX, tomando en consideración tanto el dicho vertido por ésta, así como el cumulo las evidencias consistentes en la documental que contiene un sinnúmero de mensajes de texto, las también documentales que versan sobre los atestos de parte de las testigos aludidos en párrafo precedentes, así como el dicho del propio servidor público, permite establecer de manera fundada que existieron actos de violencia hacia la aquí doliente, consistentes en conductas indeseadas, lo que generó un ambiente laboral incómodo y hostil para la aquí afectada.

En relación con este punto, resulta importante traer a colación que el acoso sexual, de acuerdo XXXXX (Ergonomía y psicología aplicada), contempla la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

Se considera acoso sexual en el trabajo, toda conducta de esta naturaleza desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es una conducta ofensiva y no deseada por la víctima.

Así pues, es importante precisar, que atendiendo a la naturaleza de los hechos que se analizan, la Organización de Naciones Unidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la cual tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hechos y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres; en el año de 1992 en la Recomendación General 19 sobre la violencia contra la mujer, define expresamente el hostigamiento sexual como un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho; advirtiendo tal conducta discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

De igual forma, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, en sus artículos 5 cinco, fracción V, y 6 seis, dispone lo siguiente:

*“Artículo 5.- Los tipos de violencia contra las mujeres son:...V.- Violencia sexual: cualquier acto de contenido sexual que amenaza, degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual o integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía sobre la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto;...”*

*“Artículo 6.- Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:...II.- Laboral y docente: 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 sólo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;...”*

Ahora bien, cabe establecer que este Organismo se enfocó a realizar un estudio desde la visión de derechos humanos y perspectiva de género, a efecto de garantizar los derechos de las mujeres reconocidos en el bloque de constitucionalidad mexicano, y en concreto garantizar el deber estatal de modificar paulatinamente los patrones socioculturales para eliminar los estereotipos y acciones que discriminan a las mujeres, tal como lo establecen los artículos 5.a de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 8.b de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que la letra señalan:

*Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*

*Artículo 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.*

Luego, el derecho aplicable al caso en comento son las normas relativas al derecho a las mujeres a una libre de la violencia y que definen la violencia sexual como una violación a tal derecho, las cuales se entiende que son neutras, pues su de contenido normativo se obtienen preceptos que buscan eliminar la desigualdad material y estructural de las cuales han sido víctimas las mujeres.

Vale recordar que la violencia sexual contra la mujer actuación pluriofensiva que vulnera varios derechos humanos a la vez, tales como el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también el derecho a la salud.

Según las distintas interpretaciones doctrinales algunas organizaciones internacionales, tales como la OIT, han concluido que hay que entender el acoso sexual como una forma de discriminación por razón de sexo, mientras que la ONU lo reconoce como una forma de discriminación pero le añade el concepto de violencia contra las mujeres (Resolución 48/104 de la Asamblea General), en tanto que la Organización de los Estados Americanos (OEA) lo entiende como una forma de violencia contra las mujeres.

Precisamente al nivel interamericano encontramos la ya citada Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, que en su artículo 1 uno define a la violencia contra la mujer *acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*, la cual en seguimiento al artículo 2.b dos punto b, puede presentarse de variadas formas, entre ellas, la sexual en el ámbito laboral.

A nivel universal, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en el artículo 11 once reconoce el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres en el ámbito laboral, pues al interpretar dicho artículo, el Comité respectivo en la recomendación general 19 diecinueve, indicó:

*17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*18. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

A nivel nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 13 trece establece los supuestos de hostigamiento y acoso sexual, los cuales defino como:

*El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

*El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos*

De tal suerte, con los atestos antes descritos y las documentales destacadas, es dable presumir de manera fundada la presencia de prácticas de acoso tanto sexual como laboral en agravio de XXXXX, mismas que son dignas de otorgarles valor probatorio, sin que les reste credibilidad el hecho de que algunos de los oferentes tuvieron conocimiento de los hechos de manera indirecta a través de comentarios proporcionados por la de la queja; sin embargo, esta circunstancia no es motivo para anularlas o dejarlas de lado; ya que atendiendo a la propia naturaleza de los organismos protectores de derechos humanos, éstos no están sometidos de manera estricta a observar los parámetros definidos en las leyes secundarias, en cuanto a la valoración de la prueba, ya que de la potestad conferida deriva una amplitud de poderes en cuanto a dicha valoración para determinar si efectivamente, se ha producido una infracción por parte de algún servidor o funcionario público que redunde en una transgresión de los derechos fundamentales protegidos.

En este tenor, con independencia de lo expresado por David Pérez López quien negó tajantemente los hechos que le fueron imputados; atendiendo a la naturaleza, cantidad y calidad de las pruebas recabadas, y del análisis realizado a las mismas, nos lleva a establecer que en el presente, existen sobrados y numerosos indicios de

conductas relativas a un acoso de carácter sexual e incluso laboral por parte del entonces Director de Auditoría y Revisión de Cuenta Pública Estatal, de la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato, realizadas por XXXXX.

Por otro lado, es importante destacar, que la presente resolución debe entenderse por la autoridad a quien se dirige, en el sentido de intensificar o, en su caso, implementar acciones preventivas (y correctivas si es necesario) que redunden en un mejor *clima laboral*, y que tiendan a erradicar todas aquellas prácticas que propicien o generen un entorno laboral hostil, como se reclama en el caso a estudio.

Finalmente, no es obstáculo para emitir la presente recomendación, el hecho de que en la presente indagatoria quedó demostrado que David Pérez López, a la fecha de esta resolución, ya no labora en la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato, como él mismo lo expresó en el informe que rindiera previamente, señalando que su separación fue desde el 20 veinte de agosto del 2018 dos mil dieciocho. Circunstancia la ya descrita, que no impide que se le instruya procedimiento administrativo dada la naturaleza de los hechos y atendiendo a la calidad de servidor público que tenía al momento en que acontecieron, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 74 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato; amén de que existe el procedimiento tramitado dentro del expediente número XXXXX, tramitado en la Contraloría Interna del Poder Legislativo, tal como fue informado por el licenciado Javier Pérez Salazar, en su carácter de Auditor Superior del estado de Guanajuato, mediante el cual hizo del conocimiento de este Organismo sobre la existencia de dicho expediente.

## REPARACIÓN DEL DAÑO

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas -el 16 de diciembre de 2005 (Resolución 60/147)- aprobó los **Principios y Directrices Básicas sobre el Derecho de las Víctimas de Violaciones de las Normas Internacionales de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparaciones**.

En esencia, esos Principios y directrices básicos establecen que los Estados de conformidad con su derecho interno y sus obligaciones internacionales, deberán dar a las víctimas de violaciones de las normas internacionales de derechos humanos una reparación en forma de: **restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías efectivas de no repetición**.

En efecto, todo Estado tiene la obligación de respetar y hacer respetar las normas internacionales de derechos humanos contenidas en los tratados en los que sea parte y, en tal virtud, dicha obligación incluye, entre otros, el deber de:

- a) Adoptar medidas jurídicas y administrativas apropiadas para prevenir las violaciones;
- b) Investigar las violaciones y, cuando proceda, adoptar medidas contra los violadores de conformidad con el derecho interno e internacional;
- c) Dar a las víctimas acceso imparcial y efectivo a la justicia con independencia de quien sea en definitiva el responsable de la violación;
- d) Poner recursos apropiados a disposición de las víctimas; y
- e) Proporcionar o facilitar reparación a las víctimas

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recientemente emitió un documento que intituló **Lineamientos Principales para una Política Integral de Reparaciones**, aprobado el 19 de febrero de 2008.

Conforme a lo ahí establecido, las reparaciones deben consistir en medidas tendientes a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas y, en tal virtud, su naturaleza y monto dependerán del daño ocasionado en los planos material e inmaterial; es decir, las reparaciones no pueden implicar ni enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas u ofendidos.

Entre otras cuestiones, en tales Lineamientos Principales, se establece que:

- Más allá del sistema legal establecido, corresponde al Estado un rol central y una responsabilidad principal en garantizar a las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario un acceso efectivo y en condiciones de igualdad, a medidas de reparación, acordes a los estándares del derecho internacional de los derechos humanos.
- En modo alguno el acceso a la reparación de las víctimas puede quedar sujeto exclusivamente a la determinación de responsabilidad criminal de los victimarios, ni a la previa ejecución de sus bienes personales, lícitos o ilícitos.
- El Estado debe asumir un rol principal y no secundario en garantizar el acceso efectivo de las víctimas a reparaciones.
- El concepto de reparación tiene sus raíces en un principio de obligación, y no es un pago *ex gratia*.
- Deberán garantizar igualmente estándares mínimos de respeto al acceso a la justicia del derecho al debido proceso, ser accesibles, flexibles, transparentes y públicos salvo aquella información que pueda poner en riesgo a las víctimas.

Más aún, de los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país como de los criterios de los organismos internacionales aludidos con anterioridad, se colige fundadamente que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido; además de que tal reparación se encuentra dentro, tanto de los alcances de la obligación que tiene el Estado de respetar, asegurar que se respeten y aplicar las normas internacionales de derechos humanos en su territorio, como de asumir las consecuencias que su actuación, intencional o no intencionalmente, ha generado.

Luego, es válido afirmar que de acuerdo con la jurisprudencia internacional el deber de garantía estatal en materia de derechos humanos comporta cuatro obligaciones para los Estados: la prevención, la investigación la sanción y la reparación. En este contexto, el derecho internacional reconoce -principalmente- dos formas de reparación cuando el hecho ilícito ha causado un daño, a saber:

- 1.- La restitución en especie (*restitutio in integrum*) y;
- 2.- La indemnización por daños y perjuicios.

Así, reparar las consecuencias de la violación a derechos humanos significa eliminar todas las consecuencias del hecho ilícito; es decir, la reparación del daño ocasionado por una infracción a una obligación internacional consiste en la plena restitución y/o restablecimiento de la situación anterior y en la adopción de las medidas que tiendan a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas.

Sin embargo, la *restitutio in integrum* no es el único modo como puede ser reparado el efecto de un hecho ilícito internacional, porque puede haber casos en que no sea posible, suficiente o adecuada; por lo tanto, la reparación incluye la indemnización como forma restitutiva que incluye tanto al daño moral como al material. De esta guisa, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia de 19 de septiembre de 1996, relativa al *Caso Neira Alegría y otros*, estableció las siguientes consideraciones:

El **daño material** comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante y, en tal tesitura, el *Daño emergente* -dijo- son aquellos gastos en que incurrieron los familiares de las víctimas, así como los sobrevivientes, como consecuencia directa de los hechos. Por otro lado, señaló que por *Lucro cesante* debe considerarse el ingreso que las familias de las víctimas, así como las víctimas sobrevivientes, podrían haber percibido durante la vida de la persona, así como los ingresos que los afectados dejaron de percibir con motivo de los hechos.

Por su parte, refirió que el **daño moral** se fundamenta en el sufrimiento causado tanto a las víctimas como a sus familias, respecto del cual el Estado tiene la obligación de otorgar una satisfacción, la cual -entre otras cosas- puede consistir en el ofrecimiento de disculpas o el pago de daños y perjuicios simbólicos; en otras palabras, la justa indemnización debe abarcar todas las medidas que sean necesarias para proporcionar a los individuos el pleno ejercicio de todos sus derechos.

A mayor abundamiento, la misma Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Sentencia de 29 de julio de 1988, relativa al *Caso Velázquez Rodríguez*, estableció que los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y procurará, además, el restablecimiento -si es posible- del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación cometida.

Es decir, las víctimas tienen derecho a la **Reparación integral**:

En efecto, las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición.

Las medidas de reparación integral serán brindadas a partir de la resolución o determinación de reparación de algún órgano nacional o internacional facultado para resolver sobre dichas medidas.

Las medidas de reparación integral consisten en la(s):

1. Restitución.
2. Indemnización/Compensación.
3. Rehabilitación.
4. Satisfacción.
5. Garantías de no repetición.

Por consiguiente, los razonamientos vertidos con antelación son los que -a juicio de este Organismo- deben ser tomados en consideración, toda vez que constituyen la guía y marco conceptual en materia del derecho internacional de los derechos humanos, a fin de atender los pronunciamientos emitidos en el caso concreto que ahora nos ocupa.

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

## **RECOMENDACIONES**

**Al Auditor Superior del Estado de Guanajuato,  
Lic. y M.F. Javier Pérez Salazar:**

Con base en los Principios y Directrices Básicas sobre el derecho de la víctima de violaciones de las Normas internacionales de Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparación, y con el deber del Estado de conceder la reparación por el quebranto de una obligación de Derecho Internacional:

**PRIMERA.-** Se emita **una disculpa institucional y por escrito** a XXXXX, por las violaciones a sus derechos humanos, manifestando un rechazo enérgico y absoluto a conductos de agresión sexual y laboral hacia las mujeres, por parte de cualquier miembro de la Institución que encabeza, a través del cual se otorguen garantías efectivas de no repetición.

**SEGUNDA.-** Como medida de satisfacción, la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato -ASEG- deberá diseñar de manera institucional y con enfoque en derechos humanos, una **campaña publicitaria** que enfatice el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.

**TERCERA.-** Como no se puede cambiar el pasado, el cumplimiento del deber de memoria es, sin duda alguna, no sólo el rescate de una deuda (individual y social) con las víctimas, sino además una medida de garantía de no repetición de las graves violaciones a los derechos humanos. Así, el deber de memoria es, en realidad, un imperativo de justicia y dignidad; por ello, como medida de satisfacción, durante un año a partir del día siguiente de la aceptación de esta Recomendación, deberá asentar en todos sus oficios y documentos oficiales la siguiente leyenda:

***“En la Auditoría Superior del Estado de Guanajuato, todas y todos, nos comprometemos a garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia”.***

**CUARTA.-** A efecto de que instruya por escrito a quien legalmente corresponda con la finalidad de se realicen las gestiones pertinentes con el propósito de que se garantice en favor de XXXXX, su derecho disfrutar de un entorno laboral libre de violencia, así como de un ambiente donde prevalezca el irrestricto respecto a sus derechos humanos.

**QUINTA.-** Se giren instrucciones para diseñar e impartir un curso integral de educación, formación y capacitación para el personal de La ASEG sobre los derechos humanos que el orden jurídico nacional e internacional reconoce a las mujeres para vivir una vida libre de violencia, en el que se incluya el trato digno e igualdad de género.

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.

## **ACUERDO DE VISTA**

**Al titular del Órgano Interno de Control del Poder Legislativo,  
C. P. y M. F. Rafael García Ríos:**

**ÚNICA.-** Se concluya a la brevedad posible el procedimiento administrativo dentro del expediente XXXXX, tramitado en la Contraloría Interna del Poder Legislativo, incoado en contra de David Pérez López, atendiendo a la calidad de servidor público que tenía al momento en que acontecieron los hechos materia génesis de la presente queja o, en su caso se informe del resultado del mismo.

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. MMS\***