

RECOMENDACIÓN Y ACUERDOS DE NO RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 17 diecisiete días del mes de septiembre del año de 2020 dos mil veinte.

VISTO para resolver el expediente número **151/19-C**, relativo a la queja presentada por **XXXX**, quien señaló hechos presuntamente violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio, atribuidos a la **DIRECTORA GENERAL Y DIRECTORA OPERATIVA, RESPECTIVAMENTE, ADSCRITAS AL SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE CELAYA, GUANAJUATO**.

SUMARIO

Refirió la inconforme ser objeto de un trato indigno por parte de la licenciada **Felicitas Fabiola Mateos Chavolla**, quien le ha solicitado actuar de forma irregular en su empleo, además de extender sin justificación alguna su horario laboral y le ha ofendido frente a compañeros del trabajo, señalando que no es competente para su función. Por lo que respecta a **Olga Leticia Orrantia Gaytán**, le atribuye haberle quitado el apoyo de una asistente laboral en el mes de mayo de 2019 dos mil diecinueve y; posteriormente, evitar que una nueva asistente le apoyara en su trabajo, esto con la intención de afectarla laboralmente, además de levantarle falsos.

CASO CONCRETO

Violación del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en el ambiente laboral

El presente caso se estudia en función de la dolencia presentada ante este Organismo el día 25 de julio del año 2019, por **XXXX**, quien manifestó como motivo de inconformidad conductas de autoridad que considera le violentaron sus derechos humanos, en este caso, atribuidas a quien fungiera como su superior jerárquico la licenciada **Felicitas Fabiola Mateos Chavolla**, y también a la licenciada **Olga Leticia Orrantia Gaytán**, las cuales, al ser conductas particularizadas y para efecto de una debida resolución se analizarán por separado.

En contra de la licenciada **Felicitas Fabiola Mateos Chavolla**, Directora General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia en Celaya, Guanajuato.

A la licenciada **Felicitas Mateos**, le atribuye conductas que considera violentaron su esfera jurídica en función de su dignidad como persona, en este sentido, menciona la quejosa un antecedente que data del mes de diciembre del año 2018, en el cual manifiesta que la señalada como responsable le solicitaba realizar manipulaciones a estudios socioeconómicos, acto por demás irregular dentro de las funciones de un servidor público, conductas que comenta jamás realizó, manifestando tener archivos de audio que probarían lo expresado, mismos que no presentó ante este Organismo, agregando además dos documentos para acreditar su dicho, siendo éstos una solicitud signada por la directora operativa en turno, licenciada **Martha Leticia González Zámano**, en donde le exhorta a cumplir con ciertas obligaciones de índole laboral, sin referir alguna conducta en específico; siendo el segundo documento la respuesta que realiza la quejosa a la misma autoridad, en el cuál le solicita le especifique las conductas que refiere, pues ella considera haber cumplido diligentemente con sus obligaciones, señalándole a la licenciada **Martha González** en un segundo párrafo que en diversas ocasiones, *se le ha solicitado de manera verbal manipular información proporcionada por los adultos mayores en los estudios socioeconómicos*, conductas que reitera no habría realizado.

De los dos documentos mencionados no se extrae ningún tipo de conclusión probatoria respecto de la manifestación que se atribuye a la autoridad, pues del primer documento no se extrae conducta irregular alguna, además no es signado por quien señala como responsable, y de la respuesta que la quejosa emite, este Organismo considera que es un acto unilateral en el que ella realiza una expresión, siendo ésta *“se me ha solicitado de manera verbal manipular información proporcionada por los adultos mayores en los estudios socioeconómicos”*.

Ahora bien, sin señalar quién le habría solicitado lo anterior, podría concluirse del estudio de su queja que dichas solicitudes se las habría realizado la directora, sin embargo lo anterior no se acredita por ningún medio probatorio directo o indiciario, máxime que la propia quejosa señaló tener archivos auditivos que lo corroborarían, mismos que no presentó en ningún momento ante esta autoridad, por lo que el presente antecedente no será tomando en consideración para la resolución por no tenerse como un hecho acreditado.

Así, el estudio de la queja en contra de la autoridad inicia con las conductas atribuidas a la misma y que la quejosa señala como un trato indigno en su contra, pues manifiesta que la directora realizaba manifestaciones falsas en las cuales se expresaba con adjetivos dirigidos a ella como decirle *“inepta”* delante del personal, señalando también que durante el mes de diciembre del año 2018 la licenciada **Felicitas** comentó delante de compañeros de trabajo de distintas áreas, que ella (**XXXX**), no habría cobrado un dinero y que por omisión lo tendría que pagar, generándose dos expedientes al respecto en la contraloría municipal, señalando ante este Organismo que ella ya declaró ante dicha autoridad y negando ser responsable de dichas conductas.

Además comenta que en dos ocasiones la señalada como responsable extendió sin justificación su jornada laboral de trabajo, siendo una de estas ocasiones el día 22 de julio, expresando que al día siguiente, es decir el 23 de julio del año 2019, sostuvo un diálogo con la licenciada Felicitas quién le hizo ver que ella no cumplía adecuadamente con sus funciones, agregando de forma despectiva “puedes o no puedes con el trabajo”, haciéndole saber que ella podría reubicarla en un puesto inferior, conducta que manifiesta también le indigna como persona. Señalando que ese mismo día 23 de julio fue despedida sin causa justificada manifestando que sus pretensiones al respecto las haría valer ante la instancia competente correspondiente.

Al respecto, este Organismo considera que la presente queja se encuadra en el derecho que tiene toda mujer a vivir un ambiente libre de violencia en su entorno laboral, puesto que la conjunción de las conductas que atribuye a quien señala como responsable, de acreditarse, se constituirían en una forma de acoso laboral, ya que resultarían tendientes a exhibir, menoscabar y exponer a la víctima con la finalidad de excluirla directa o indirectamente de la Organización, cosa que, sin prejuzgar respecto de la causa, sucedió, pues es un hecho cierto que XXXX dejó de laborar para el organismo municipal DIF el día 23 de Julio del año 2019.

Bajo la presente línea de argumentos, es necesario definir el tipo o figura considerada como acoso en el ámbito laboral, criterio generado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que este Organismo comparte, mismo que se encuentra definido en tesis de sala de rubro *ACOSO LABORAL (MOBBING) SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA*¹, en donde se explica que la finalidad de las conductas perpetradas, mismas que deben ser repetitivas durante un algún periodo de tiempo, cuando se está actualizando un acoso laboral, tiene que ver con la exclusión de la organización o centro de trabajo de la víctima, por lo cual, debe acreditarse que existe una finalidad de mermar el autoestima del sujeto pasivo para que termine abandonando el lugar donde desarrolla su empleo diario.

Una vez definido lo anterior, es claro entender que la finalidad de las conductas señaladas y aquí estudiadas podría considerarse la exclusión de la quejosa de su entorno laboral, pues expresar que ella es una “*inepta*” frente a diverso personal, aunado a la extensión de su horario laboral sin justificación, así como también exponer delante de sus compañeros su probable responsabilidad en un expediente administrativo son conductas tendientes a generar una merma en el autoestima de la víctima, y como posible consecuencia de lo anterior, una intención de abandonar el lugar de trabajo, actualizándose así la figura jurídica previamente señalada como *mobbing*.

Respecto del horario laboral extendido sin justificación, este Organismo considera que al no ser una conducta repetitiva que pudiera generar una merma constante en las condiciones laborales de la hoy quejosa, sino que se dio presuntamente en dos ocasiones, no es materia de estudio dentro de la serie de conductas analizadas que podrían constituir acoso laboral y por tanto una violación a los derechos humanos laborales. Sin embargo, es importante señalar que lo anterior no constituye un pronunciamiento en materia de legalidad laboral, por lo cual, la situación que refiere la parte lesa respecto de que 2 días tuvo a bien prestar sus servicios laborales más tiempo del que indicaba su contrato, la quejosa, de así ser conveniente a su interés, cuenta con diversos recursos para dilucidar dicha situación a través de la vía legal competente.

Así, lo indicado para buen resolver, es dilucidar en primer lugar si las conductas achacadas a quien se considera responsable son acreditadas como hechos ciertos, razón por la cual se realizará el siguiente análisis probatorio.

Sobre la expresión que comenta realizó la directora frente a personal diverso refiriéndose a ella como una persona “*inepta*”, es importante señalar que este Organismo recibió testimonios de XXXX, XXXX y XXXX, 20 personas que laboran dentro de la institución pública, quienes en forma conteste refirieron nunca haberse percatado de maltrato al que hace referencia la quejosa, ya que contrario de ello, el trato siempre fue respetuoso y cordial de parte de la autoridad señalada como responsable, además, manifiesta un testimonio que los regaños nunca se hacen públicos, es decir, no se menciona el nombre de la persona que incumple sus obligaciones en las reuniones.

En materia probatoria, ya se ha establecido previamente por el Poder Judicial de la Federación una serie de características para el análisis de una prueba testimonial en un juicio de garantías constitucionales y su valoración, señalando que resulta de gran importancia que la prueba testimonial cumpla con la característica de precisión, específicamente en relación con las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos declarados, ya que esa es la única forma de que la declaración resulte verosímil, es decir, que cuente con la capacidad de representar una cierta realidad, y de ese modo contribuya a descubrir la verdad material, en relación con los hechos controvertidos.²

¹ No. Registro: 2006870. Tesis Aislada. Materia: Laboral. Décima Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.) Página: 138.

² No. Registro: 177762. Tesis Aislada. Materia: Común. Novena Época. Instancia: T.C.C. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXII, Julio de 2005. Tesis: II.1o.A.26 K. Página: 1559.

Siguiendo con el estudio, la parte lesa, en su intención de corroborar los hechos sucedidos y que narra ante este Organismo, presenta como testigos a su madre y a su esposo, quienes de manera contraria al personal señalado párrafos arriba, manifiestan al respecto lo siguiente:

XXXXX, madre de la hoy quejosa, señaló que la licenciada Felicitas siempre insultaba y le gritaba a su hija; también un día antes de que la despidieran, la autoridad le dijo inepta y que no podía con su trabajo.

A lo anterior, y sobre la conducta específica que se busca acreditar, es importante señalar que este testimonio no tiene validez probatoria, pues la quejosa señaló que dicha expresión, es decir, señalarle como una persona *“inepta”*, la realizó la autoridad delante de diverso personal, manifestando implícitamente que la misma se realizó dentro del lugar de trabajo, sin que la señora XXXX estuviese presente para escuchar directamente lo que aquí manifiesta.

Ahora bien, este Organismo funda lo anterior en consonancia con el criterio emanado por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual señala que la prueba testimonial, en un primer plano de análisis, sólo es válida si cumple con ciertos requisitos (taxativamente delimitados en las normas procesales respectivas), de manera que si uno de ellos no se satisface, lo declarado por el testigo no puede tener valor probatorio en tanto que en un segundo nivel de estudio, superadas tales exigencias normativas, el juez tiene la facultad de ponderar, a su arbitrio, el alcance de lo relatado por el testigo, conforme al caso concreto.

De lo anterior se advierte que la calificación no es respecto a la persona que lo emite, sino en cuanto al relato de hechos que proporciona, por lo que el alcance probatorio de su dicho puede dividirse, ya que una persona puede haber advertido por medio de sus sentidos un hecho particular y, a la vez, haber conocido otro hecho, vinculado con el primero, por medio de otra persona.

Así, lo que un testigo ha conocido directamente tiene valor probatorio de indicio y debe ponderarse por la autoridad investigadora o judicial conforme al caso concreto, según su vinculación con otras fuentes de convicción; **mientras que lo que no haya conocido directamente, sino a través del relato de terceros, no debe tener valor probatorio alguno.** Por tanto, las referidas condiciones normativas están establecidas como garantía mínima para que un testimonio pueda adquirir el carácter indiciario sujeto a la calificación del juzgador.³

En el mismo sentido es de considerarse el testimonio vertido por XXXX, esposo de la parte lesa, quien dentro de su testimonio menciona: *“recuerdo que una ocasión, al inicio de la gestión de XXXX como Directora General del DIF, sin recordar la fecha exacta, hubo una reunión de Coordinadores en dónde XXXX insultó a todos los Coordinadores, diciéndoles ineptos, incluida a mi esposa XXXX”*, pues sí el insulto se realizó a todos los coordinadores, en el mismo sentido se está expresando implícitamente que se realizó dentro del lugar de trabajo, espacio donde el testigo no estaba presente por lo que no apreció por sus sentidos lo que aquí manifiesta, siendo que además se contradice con lo referido en el testimonio de la señora XXXX, pues XXXX menciona que la expresión *“inepta”* dirigida a su esposa sucedió al inicio de la gestión de la autoridad, mientras que la primera refiere que dicha expresión la recibió su hija el día anterior a terminar su relación laboral.

Dicho lo anterior, la conducta señalada por la quejosa en la cual considera un acto violento el haber sido señalada frente a diverso personal como una persona *inepta*, no se actualiza como un hecho acreditado, por lo cual no será motivo de reproche dentro de la presente resolución.

Sobre la manifestación que ante esta Procuraduría realiza la doliente dentro de su queja en la cual menciona que la directora mencionó que por una omisión en sus funciones no se realizó el cobro de un dinero, hecho por el cual ella sería responsable y tendría que reponerlo, este Organismo considera una denuncia ante el órgano interno de control, lo cual sucedió, no es una afrenta a los derechos humanos laborales de los trabajadores, tampoco actualiza una afrenta contra la integridad o dignidad de la persona, pues un servidor público está expuesto al escrutinio de su empleo en un grado máximo, siendo que al momento de la investigación realizada por este Organismo estaban también en investigación dos expedientes relativos a dicha o dichas omisiones, sin embargo, es importante señalar a la quejosa que ella cuenta con el derecho a la presunción de inocencia, y en caso de sentir una afectación procesal o extraprocesal al respecto, puede acudir a hacer valer su derecho a que se respete dicha presunción.

Por último, respecto de la charla sostenida el día 23 de julio del año 2019 con la autoridad, la quejosa considera como acto reclamado, el hecho de que la autoridad señalada como responsable durante dicha conversación le haya comentado de forma despectiva *“puedes o no puedes con el trabajo”*, haciéndole saber que podría reubicarla en un puesto de menor responsabilidad.

En relación al párrafo anterior, este Organismo recibió como prueba directa de dicha conversación dos archivos de audio en una memoria USB, archivos que fueron extraídos, según la parte quejosa, de una grabación que realizó el día de los hechos. De éstos, una vez inspeccionados por personal de esta Procuraduría, se extrajo lo siguiente:

³ No. Registro: 165929. Tesis Aislada. Materia: Común. Novena Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXX, Noviembre de 2009. Tesis: 1a. CLXXXIX/2009. Página: 414.

Archivo de audio 1:

“Voz femenina 1: Gracias, buenos días. Voz femenina 2: Vámonos poniendo de acuerdo, yo no quiero afectarte de ninguna de las maneras posibles, yo lo único que te digo, te voy a liquidar al cien por ciento, si tú decides aceptarlo que bien, si tú dices no, o sea yo te voy a liquidar al cien.”

Archivo de audio 2:

*“Voz femenina: (Inentendible)... “tienes un niño chiquito, necesita de tu atención, yo creo que es el momento de tomar decisiones XXXX, este... a veces las condiciones no están dadas para estar en un cargo de responsabilidad grande o moderadamente grande y pues hay que tener también el suficiente valor de reconocer sabes qué ahorita no puedo con éste asunto **porqué tengo prioridades y mis prioridades por ejemplo puede ser mi hijo.**”*

Ahora bien, del primer audio se puede concluir que entre las dos interlocutoras se estaba presentando una conversación tendiente a la terminación de una relación laboral.

Del segundo audio se puede reconocer una manifestación de una de las interlocutoras hacia la otra, de nombre Érika, en la cual la primera le dice a la segunda que es momento de tomar decisiones, le manifiesta que en ocasiones las condiciones no están dadas para cargos de gran responsabilidad y que es importante saber reconocerlo en caso de tener otras prioridades, como por ejemplo un hijo.

Es evidente que de este segundo audio se extrae una conducta violatoria de derechos humanos de parte de la primera interlocutora en contra de quien la escucha, que presumiblemente es la quejosa, puesto que la expresión “a veces las condiciones no están dadas para estar en un cargo de responsabilidad grande o moderadamente grande y pues hay que tener también el suficiente valor de reconocer sabes qué ahorita no puedo con éste asunto **porqué tengo prioridades y mis prioridades por ejemplo puede ser mi hijo**”, engloba, a juicio de este Organismo, una discriminación por género, al establecer un supuesto de hechos en el cual una madre de familia debe decidir entre realizar como corresponde un empleo de responsabilidad alta u ocuparse de su familia en cambio.

Lo anterior se expresa así, pues tradicionalmente la sociedad ha asignado distintos roles a los hombres y a las mujeres: al hombre el trabajo productivo y a la mujer el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Los modelos de *“hombre proveedor”* y *“mujer cuidadora”* son los que han prevalecido, por lo menos en América Latina. Ahora bien, pese al ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, estos roles se han mantenido en muchos países. Ello ha aparejado desigualdades en el empleo y la ocupación, dado que además del trabajo remunerado fuera del hogar, las mujeres deben trabajar en el hogar. Ello conduce a que busquen trabajos que les permitan conciliar el trabajo remunerado con los “deberes” familiares, y que, como consecuencia, tengan menores oportunidades de acceder y de ascender en determinados trabajos.

En esta misma línea, es importante reconocer que en México las mujeres que son madres enfrentan graves obstáculos que afectan su desarrollo personal, su inserción al mundo laboral formal, sus ingresos, etc. Por razones de género, a las mujeres se les atribuye un rol “doméstico”, de trabajo no remunerado, que incluye el cuidado de niñas, niños, personas mayores y personas con discapacidad.

Así, este Organismo reprocha tajantemente los actos de autoridad que tiendan a limitar el rol participativo de la mujer en la sociedad y en el mercado laboral de alta responsabilidad, pues éstos reducen de forma injustificada la autodeterminación de la mujer en su rol social, entendida como la capacidad de tomar decisiones propias y como la capacidad de expresión de su libertad y autonomía, siendo éste otro obstáculo que enfrentan las mujeres ante los estigmas y estereotipos de género presentes en nuestra sociedad.

Al respecto, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General No. 23 establece que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

“...b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales...”

Continua el texto de la Recomendación General estableciendo como obligación la eliminación oficial de barreras y la introducción de medidas especiales de carácter temporal para alentar la participación, en pie de igualdad, tanto de hombres como de mujeres en la vida pública de sus sociedades son condiciones previas indispensables de la verdadera igualdad en la vida pública y política.

No obstante, para superar siglos de dominación masculina en la vida pública, la mujer necesita también del estímulo y el apoyo de todos los sectores de la sociedad si desea alcanzar una participación plena y efectiva, y esa tarea deben dirigirla los Estados Partes en la Convención, así como los partidos políticos y los funcionarios públicos. Los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que las medidas especiales de carácter temporal se orienten claramente a apoyar el principio de igualdad y, por consiguiente, cumplan los principios constitucionales que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos.

Ahora bien, una vez establecido el hecho de que el acto reclamado es una clara violación a derechos humanos, lo consecuente es acreditar que éste lo realizó la autoridad señalada como responsable o alguna otra autoridad pública en el ejercicio de su función estatal.⁴

Bajo la presente línea argumentativa, es importante señalar que los dos archivos audio que recibió esta Procuraduría como prueba, fueron hechos de conocimiento de la autoridad señalada como responsable, para, en un primer ejercicio probatorio y de igualdad procesal, cuestionarle directamente sobre su participación en los mismos, recibiendo como respuesta de la licenciada Felicitas lo siguiente:

“...puedo decir que no reconozco mi voz en ninguno de ellos, desconociendo de quién o quienes se trate el diálogo, o el contexto del mismo...”

Asimismo, en un segundo ejercicio probatorio, este Organismo solicitó a la parte quejosa una inspección de su teléfono celular, en el entendido de que dicho dispositivo es en donde se grabó la fuente original de los dos archivos .mp3 que se presentaron a éste Organismo en memoria USB, lo anterior, con el objetivo de contrarrestar los riesgos de adulteración o manipulación de una grabación de voces por medios mecánicos y a fin de verificar la fecha en que éstos fueron creados, encontrándose en esta diligencia un solo archivo de audio formato .mp3 con una duración de 45:37 cuarenta y cinco minutos con treinta y siete segundos, mismo que se observa fue creado el día 23 veintitrés de julio de 2019 dos mil diecinueve, a las 11:02:10 once horas con dos minutos y diez segundos, recabándose captura fotográfica de la pantalla del teléfono celular en donde se observan las características del archivo en mención.

Una vez reproducido el archivo antes mencionado desde el aparato celular de la hoy quejosa, personal de este Organismo certificó que éste contiene exactamente los dos extractos que fueron presentados como prueba de la conversación que la quejosa señala sostuvo con la autoridad señalada como responsable el día 23 de julio del año 2019, al cuestionarle a la parte lesa por qué presentó 2 archivos manipulados del archivo original, comentó que su abogada particular se lo aconsejó por la facilidad para reproducirlos y porque el resto del audio de 45 minutos no tiene finalidad probatoria alguna.

Una vez establecido que dicha conversación fue grabada el día 23 de julio del año 2019 alrededor de las 11 am, lo consecuente es establecer si en ésta participó la autoridad a quien se imputan los hechos como interlocutora, o si dichas manifestaciones no son atribuibles a su persona.

Como se mencionó con anterioridad, la directora negó **reconocer** alguna de las voces como la suya, situación que no permite corroborar de manera directa y la imputación que le realiza la parte lesa, sin embargo, en materia probatoria, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que también se puede recurrir a la prueba indiciaria, la cual consiste en un ejercicio argumentativo, en el que a partir de hechos probados, mismos que se pueden encontrar corroborados por cualquier medio probatorio, también resulta probado el hecho presunto.⁵

En el caso concreto, el ejercicio argumentativo inicia con el hecho probado de una conversación que se acreditó grabó la parte lesa el día 23 de julio del año 2019 a las 11 a.m. aproximadamente, misma que, según el dicho de la propia quejosa, tuvo como interlocutoras a la autoridad señalada como responsable y a ella. Una vez acreditada la validez del archivo al ser obtenido de la fuente original, lo consecuente es dilucidar si existen indicios que puedan corroborar la imputación hecha por la parte lesa a la autoridad que señala como responsable, ejercicio del cual este Organismo extrajo lo siguiente:

- a) La conversación fue grabada el día 23 de julio del año 2019 a las 11:00 a.m. (horario laboral), exactamente el mismo día en que la quejosa manifiesta haber tenido una conversación con la autoridad señalada como responsable sobre su situación laboral, adicionando que después de dicha conversación fue despedida de su empleo.
- b) La autoridad señalada como responsable reconoce que tuvo una conversación con la quejosa el día en que fue grabado dicho archivo, diversos testimonios lo corroboran.
- c) Del primer extracto del archivo original, mismo que coincide con el primer archivo que presentó la quejosa como prueba en memoria USB, se reconoce que la conversación tiene un contexto laboral, refiriéndose a una liquidación, lo que se presume es la terminación de una relación laboral, situación que coincide con el hecho de que la relación laboral de la hoy quejosa terminó ese día.
- d) Del segundo extracto del archivo original, mismo que coincide con el segundo archivo que presentó la quejosa como prueba en memoria USB, se reconoce una flagrante violación a los derechos de las

⁴ “...es imputable al Estado toda violación a los derechos reconocidos por la Convención cumplida por un acto del poder público o de personas que actúan prevalidas de los poderes que ostentan por su carácter oficial...” ColDH. Caso “Velázquez Rodríguez vs Honduras”, párr. 172.

⁵ No. Registro: 2004757. Tesis Aislada. Materia: Penal. Décima Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 2. 1a. CCLXXXIII/2013 (10a.) Página: 1058.

mujeres en el entorno laboral como se explicó anteriormente, refiriéndose una de las dos interlocutoras a la otra como **XXXX**, nombre de pila de la inconforme.

En este tenor, para esta Procuraduría existe una relación de hechos concatenados en relación con el acto reclamado, mismos cuyo origen es un hecho cierto (la conversación original grabada el día 23 de julio), y de los cuales, en un ejercicio de argumentación lógica, es posible concluir que la conversación presentada como prueba ante este Organismo se llevó a cabo entre la parte lesa, XXXX y la licenciada Felicitas Fabiola Mateos Chavolla, a pesar de que la última haya negado su participación en la misma.

Ahora bien, respecto de lo expresado en el párrafo anterior, se ejerce un juicio de reproche en función de la expresión realizada dentro de dicha conversación, atribuida a la Directora General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia, haciendo hincapié en lo antes expuesto al referir que, en materia de derechos humanos, no es necesario acreditar los hechos más allá de una duda razonable, pues es importante señalar que esta resolución no hace las veces de justicia penal, en cambio, el legislador únicamente señaló que las pruebas que obren dentro de la investigación serán valoradas en su conjunto, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados o reclamados, situación que para este Organismo se generó.

Por lo antes señalado, este Organismo emitirá el juicio de reproche que considere pertinente dentro del apartado de puntos resolutivos al finalizar el presente estudio.

En contra de la licenciada Olga Leticia Orrantia Gaytán, Directora General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia en Celaya, Guanajuato.

En un segundo acto reclamado, la quejosa atribuye a la autoridad un trato inadecuado que le afecta en su dignidad como persona. Como ha quedado preestablecido anteriormente, el estudio del presente caso se analizará en función del derecho que tienen las mujeres a vivir una vida libre de violencia en el entorno laboral, haciendo hincapié en el hecho de que la transgresión de la dignidad humana es un tipo de violencia que se sufre dentro del ámbito laboral, ampliamente interrelacionado con la conducta de *mobbing*, puesto que los actos que suelen actualizar el acoso laboral también suelen incidir directamente en el núcleo esencial del derecho a la dignidad, entendiéndose éste como el interés inherente a toda persona a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.⁶

Como conducta específica, la parte quejosa menciona que durante 11 meses, siendo Coordinadora de Adultos Mayores del DIF, contó con una asistente de nombre XXXX, y que a partir de Mayo del año 2019, por instrucciones de la autoridad señalada como responsable, dejó de servir de apoyo a su Coordinación para desempeñarse como asistente de Dirección Operativa, es decir, como asistente de la propia licenciada XXXX, manifestando en la queja que lo anterior le conllevó una carga excesiva de trabajo, por lo cual solicitó apoyo a XXXX, compañera de trabajo dentro de la coordinación de la que era titular, quien sin interés alguno decidió apoyarla, sin embargo, la autoridad detuvo esa situación 2 semanas después, sintiendo la parte quejosa la intención de la autoridad de generarle cargas laborales excesivas.

Así, sobre este acto en particular, la autoridad manifestó que lo declarado por la quejosa es falso, ya que se realizó el movimiento de personal de XXXX como asistente suya, pues no era necesaria esta persona en la Coordinación de Adultos Mayores y el cambio obedecía al buen funcionamiento de la Dirección Operativa, mencionando que nunca de desprotegió dicha Coordinación y que la quejosa estuvo de acuerdo con dicho cambio pues se le cuestionó con anterioridad, también manifiesta que es falso que ella le haya dicho a XXXX que ya no apoyara a la aquí doliente.

Ahora, antes de iniciar el análisis probatorio, es importante hacer del conocimiento de la señalada como responsable que en materia de derechos humanos la carga de la prueba es para la autoridad, es decir, es ella quien debe documentar los motivos que generaron el cambio de adscripción de XXXX a su área y no solo manifestar que se realizó para un "buen funcionamiento" de su Dirección, de lo contrario, el dicho de la parte lesa se considerará acreditado sí el mismo no es derrumbado durante el estudio probatorio.

Así pues, continuando con el análisis de las pruebas allegadas al presente expediente, se analizarán las declaraciones vertidas tanto por XXXX como por XXXX, de forma que se pueda entrelazar la información que manifiestan con lo expresado en el punto de queja.

Manifiesta XXXX que una vez que supo del cambio de adscripción de XXXX, ella junto con sus compañeras XXXX y XXXX se ofrecieron para apoyar a la hoy quejosa, observando que la carga de trabajo no era excesiva y que el apoyo estuvo brindándolo alrededor de 2 semanas pues su carga de trabajo tampoco le permitió seguir haciéndolo, mencionando que el apoyo brindado fue por voluntad propia y que no recibió órdenes para dejar de hacerlo como comenta en su comparecencia de queja la inconforme.

Del mismo modo se expresa la propia XXXX, pues de su declaración se puede corroborar en cierto sentido el dicho de la autoridad señalada como responsable, pues el movimiento de área para ella sí tuvo a bien cubrir

⁶ No. Registro: 2012363. Jurisprudencia. Materia: Constitucional. Décima Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 33, Agosto de 2016, Tomo II. Tesis: 1a. /J. 37/2016 (10a.). Página: 633.

una necesidad que se presentaba en la Dirección Operativa pues habría salido una persona de incapacidad, además de que manifiesta que solo laboró para dicha dirección durante 1 mes y medio, siendo acorde en su declaración con lo que expresó XXXX al manifestar que sus compañeras XXXX, XXXX y la antes mencionada estuvieron realizando las funciones que ella desempeñaba en el área que dejó vacante.

Por lo expresado en los párrafos precedentes, no es posible ejercer un juicio de reproche en contra de la licenciada XXXX por la medida tomada al cambiar de adscripción a XXXX, pues no existe una relación lógica consecutiva entre dicho movimiento administrativo y la idea de afectar la esfera jurídica de la hoy quejosa.

Respecto de las demás manifestaciones que realiza en su queja XXXX ante este Organismo y que atribuye como conductas violatorias de derechos humanos a la licenciada XXXX, en función del trato que le brindaba frente al personal y señalando que la evidenciaba en público al expresar que nunca seguía las órdenes que recibía o que en una ocasión habría mandado a un adulto mayor a realizar una actividad que no le correspondería, esta Procuraduría no se encuentra en posibilidad de ejercer reproche alguno, toda vez que ya analizados los testimonios recabados durante la investigación, y como se refirió previamente en este apartado del Caso Concreto, los testimonios recabados entre más de 20 personas adscritas al sistema DIF municipal manifestaron de forma consistente que el trato que siempre recibieron todos fue cordial y sin acusaciones públicas, lo anterior no desestima la sensación de transgresión que la parte lesa resiente en lo que considera su derecho a la dignidad, sino únicamente concluye jurídicamente la imposibilidad de ejercer reproche alguno puesto que se acredita prueba en contrario.

Por lo expresado en párrafos anteriores, este Organismo no considera que la licenciada XXXX, Directora Operativa del DIF municipal en Celaya, haya incurrido en conductas u omisiones que afectaran la esfera jurídica en materia de derechos humanos de XXXX, parte quejosa dentro del presente expediente.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, resulta para esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato procedente emitir los siguientes resolutivos:

RECOMENDACIÓN

A la Presidenta Municipal de Celaya, Guanajuato;
Licenciada **Elvira Paniagua Rodríguez**:

ÚNICA.- Respecto del hecho específico relacionado con la conversación sostenida el día 23 de julio del año 2019 entre la licenciada **Felicitas Fabiola Mateos Chavolla**, Directora General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Celaya, Guanajuato y la quejosa **XXXX**, gire instrucciones a quien corresponda para que, en términos de lo establecido en los artículos 91 y 93 de la Ley de Responsabilidades Administrativas vigente para el Estado de Guanajuato, se realice una denuncia ante la autoridad investigadora competente a la cual se agregará copia íntegra del presente expediente.

Lo anterior, como consecuencia del acto que transgredió el derecho de la quejosa de vivir una **vida libre de violencia en el ambiente laboral en razón de una discriminación por género.**

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

ACUERDOS DE NO RECOMENDACIÓN

PRIMERO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN** a la Presidenta Municipal de Celaya, Guanajuato, licenciada **Elvira Paniagua Rodríguez**, respecto de los hechos transcurridos entre diciembre del año 2018 y el día 22 de julio del año 2019, mismos que le son atribuidos a la licenciada **Felicitas Fabiola Mateos Chavolla**, Directora General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Celaya, Guanajuato, consistentes en transgredir el derecho con el que cuenta **XXXX** de vivir una **vida libre de violencia en el ambiente laboral.**

SEGUNDO.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN** a la Presidenta Municipal de Celaya, Guanajuato, licenciada **Elvira Paniagua Rodríguez**, respecto de los hechos transcurridos entre diciembre del año 2018 y el día 22 de julio del año 2019, mismos que le son atribuidos a la licenciada **Olga Leticia Orrantía Gaytán**, Directora Operativa del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Celaya, Guanajuato, consistentes en transgredir el derecho con el que cuenta **XXXX** de vivir una **vida libre de violencia en el ambiente laboral.**

Notifíquese a las partes.

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

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

Exp. 151/19-C

