

León, Guanajuato, a los 30 treinta días del mes de junio de 2016 dos mil dieciséis.

Visto para resolver el expediente número **15/16-D**, relativo a la queja presentada por **XXXXX** y **XXXXX**, respecto de actos que consideran violatorios de Derechos Humanos cometidos en su agravio, los cuales atribuyen a la otrora **Directora General del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de San Luis de la Paz, Guanajuato**, en adelante **DIF**.

SUMARIO

XXXXX y **XXXXX** refirieron haber prestado sus servicios en el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de San Luis de La Paz, Guanajuato, en adelante **DIF**, y que en dicho contexto fueron sujetas a acoso laboral o *mobbing* por parte de la Directora de la institución desde el mes de enero del año en curso hasta que las quejas dejaron de prestar sus servicios en el organismo municipal.

En general las quejas apuntaron que el acoso laboral consistía en que se les brindaba un mal trato, que la entonces Directora del **DIF Adriana Villegas Vargas** no les dirigía la palabra, no les proporcionaba un espacio laboral, no les indicaba de manera clara cuáles eran sus actividades e impedía que el resto de los empleados interactuaran con ellas.

CASO CONCRETO

Acoso Laboral (*mobbing*)

XXXXX y **XXXXX** refirieron haber prestado sus servicios en el Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de San Luis de La Paz, Guanajuato, en adelante **DIF**, y que en dicho contexto fueron sujetas a acoso laboral o *mobbing* por parte de la entonces Directora de la institución desde el mes de enero del año en curso hasta que las quejas dejaron de prestar sus servicios en el organismo municipal.

En general las quejas apuntaron que el acoso laboral consistía en que se les brindaba un mal trato, que la entonces directora del **DIF Adriana Villegas Vargas** no les dirigía la palabra, no les proporcionaba un espacio laboral, no les indicaba de manera clara cuáles son sus actividades e impedía que el resto de los empleados interactuaran con ellas.

Por su parte la funcionaria señalada como responsable, **Adriana Villegas Vargas**, negó haber incurrido en algún acto de acoso laboral en contra de **XXXXX** y **XXXXX**, pues indicó que si bien fue cierto que el programa en que laboraban las agraviadas fue cancelado, también es cierto que se les asignaron tareas diversas.

Una vez establecidas las versiones de hechos, ambas divergentes en el sentido de que las quejas afirman haber sido sujeta de acoso laboral por parte de la autoridad municipal y la de la autoridad en el sentido de negar los hechos, es necesario realizar un estudio de las probanzas que obran agregadas al expediente de mérito a efecto de determinar si se presentó o no la conducta denunciada.

Sin embargo previo estudio probatorio, es necesario entender la figura de acoso y sus componentes a efecto de estar en la posibilidad de entender la conducta que se busca dilucidar, en este contexto resulta esclarecedora la tesis de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**, que reza:

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la

víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

El acoso laboral contempla una habitualidad de actos hostiles hacia los trabajadores, que puede implicar una exclusión total de labores asignadas, ello a través de actos como opacar, aplanar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, lo que resulta en afectaciones a la autoestima de la víctima.

Dentro del expediente de mérito obran datos que indican que efectivamente la entonces funcionaria **Adriana Villegas Vargas** efectivamente desplegó actos tendientes a la exclusión laboral de las aquí quejas, los cuales incluyeron: negarles la entrada a baños de un área específica, no dotarles de espacio laboral ni asignarles tareas concretas, es decir mantenerlas sin actividad durante el transcurso de su horario laboral, tal y como se lee en el siguiente grupo de testigos directos e indirectos:

El testimonio de **XXXXX** quien dijo haber observado a las aquí quejas en su vehículo dentro del horario laboral, pues las propias le dijeron que no les asignaban labores, pues en su atesto dijo:

“...a finales de noviembre del año 2015, acudí a las instalaciones de DIF Municipal, observando a **XXXXX** y **XXXXX** en horario de oficina, dentro del carro de **XXXXX** que estaba estacionado al fondo del inmueble cerca de canchas de usos múltiples por la entrada de la calle Juárez en un estacionamiento, les cuestioné qué hacían en ese lugar y **me dijeron que no les pasaban trabajo además de que les habían quitado su oficina porque el programa red móvil había dejado de existir**, cuando yo como encargada de la dirección nunca tuve conocimiento de ese dato ni existía documento al respecto, después de esa fecha por voz de **XXXXX** y **XXXXX** me enteraba que las seguían presionando, ya que no se les ponía a realizar labores pero se les seguía pagando a ambas, fue hasta el mes de febrero del año 2016 dos mil dieciséis en que presentaron su inconformidad ante derechos humanos, siendo todo lo que tengo que manifestar...”Fojas 66.

El testimonio de **XXXXX** quien también señaló haber observado a las quejas en su vehículo dentro del horario laboral, mismas que le explicaron que se encontraban ahí por no tener labores asignadas por realizar, y que en día posterior las encontró sentadas en sillas sin escritorio, pues el testigo expuso:

“...en el mes de enero del año 2016 dos mil dieciséis, acudí a DIF Municipal para solicitar unas llaves a mi madre **XXXXX**, no recuerdo la fecha exacta, fue entre semana por la mañana, entre diez y once de la mañana, pero como era día de tianguis me estacione cerca de Policía Municipal cuando ingrese a DIF pregunte donde era la oficina de mi madre a un costado de la Dirección me informo que no era la oficina ya que se había reubicado a mi madre posteriormente me encontré a **XXXXX** que salía al parecer del sanitario y me dijo que estaban en el carro de mi mamá porque no tenían oficina, caminamos al fondo cerca de las canchas hay dos árboles y debajo de estos estaba estacionado el carro de mi mamá que era un Chevrolet rojo lugar donde permanecía mi madre y **XXXXX**, después de esa ocasión a los ocho días regresé a DIF municipal de San Luis de la Paz, pero las encontré, a **XXXXX** y a mi madre **XXXXX** ahora en una oficina que se ubica en un segundo piso **subí las escaleras y las observe sentadas en tres sillas, es decir donde hay tres sillas sin escritorio, mi**

*madre me dijo que la directora **Adriana Villegas** no les había designado trabajo a cargo, que no tenía oficina y que no tenían trabajo por realizar porque no se les pasaba, esta ocasión fue como a la una de la tarde cuando me presente en DIF, sin recordar la fecha exacta, después acudí un día viernes, que fue los primeros días de febrero del año en curso aproximadamente a las dos de la tarde vi a mi madre XXXXX y a XXXXX sentadas en las sillas del lugar que mencioné anteriormente que ahora se era el área de contabilidad estaban sentadas sin que tuvieran escritorio ni realizando ninguna actividad laboral...”*

En el mismo sentido la testigo **XXXXX** refirió que las quejas se sentaban en el área de contabilidad sin realizar labores, pues manifestó:

*“...a principios del mes de enero que regresamos de vacaciones, recuerdo haber visto a estas señoras en las instalaciones de DIF pero en diferentes departamentos, incluso estuvieron en el área de recepción de contabilidad donde yo laboro aproximadamente una semana, y como en dicha área solamente hay sillas ellas permanecían ahí sentadas, pero no supe que labor les asignaron, ya que la encargada del área de contabilidad, la Contadora María de la Luz Camacho Arvizu, es quien decide quién hace que en ese lugar, y tampoco sé si de la Dirección asignaron a las quejas a dicho lugar a laborar, pero regularmente las veía sentadas sin hacer nada durante la semana que duraron ahí, y luego ya no supe qué pasó con ellas, pero los compañeros comentaban que estaban en el área de CEMAIV, y así estuvieron todo el mes de enero en diferentes área de la Institución y casi a finales de febrero, rescindieron el contrato de la señora XXXXX y a principios de marzo de la señora XXXXX; respecto al trato que refieren las quejas les fue dado por la Directora del Sistema **Adriana Villegas Vargas**, quien actualmente ya no labora para el municipio, no puedo referir nada, ya que el lugar donde yo estoy es una planta alta y no tengo mucho contacto con los compañeros, no me tocó presenciar que la Directora hablara con las quejas en algún momento..”*

Igualmente el testigo **XXXXX** señaló haber observado de manera constante a las aquí quejas en el vehículo de una de ellas, pues apuntó:

“...tiempo después del accidente, las quejas regresaron a las oficinas, como ya no había programa de red móvil, al parecer las asignaron a otras áreas, y esto lo digo porque las llegué a ver en Dirección, CEMAIV, contabilidad y CADI, durante varios días sin poder precisarlos porque no los recuerdo, al dar mis recorridos de vigilancia veía a las señoras XXXXX y XXXXX, en la parte trasera donde están unas canchas y como la señora XXXXX fuma mucho, al principio pensé que había salido a fumar, pero en mis recorridos constantemente la veía ahí, justamente en el interior de su vehículo y la acompañaba la señora XXXXX, como mi trabajo no se relaciona con las áreas operativas, desconozco el motivo por el que pasaban tanto tiempo en el vehículo de la señora XXXXX, por otro lado también puedo decir que cuando las llegué a ver en los monitores en las áreas de contabilidad, permanecían mucho tiempo sentadas, desconozco el motivo, en tanto que en Dirección, CEMAIV y CADI, si las veía en movimiento constante, sin poder precisar cuáles eran sus funciones en tales áreas; ahora bien en cuanto al trato que les daba la anterior directora del DIF de nombre Adriana Villegas Vargas, nunca vi que las ignorara o las tratara mal, ni me di cuenta que hubiera dado alguna indicación para no permitirles la entrada a las diferentes áreas de DIF o para negarles el acceso a los sanitarios...”

En la misma tesitura **XXXXX** señaló haber visto a las quejas de manera constante sin realizar actividades laborales, ya que acotó:

“...al hacer recorridos por el área de canchas deportivas, veía a las quejas sentadas por tiempo prolongado en el interior del vehículo de la señora XXXXX, sin poder precisar el motivo, y varias veces sin recordar fecha las veía salir de las instalaciones a comprar alimentos, también recuerdo haberlas visto sentadas en el área de contabilidad sin hacer nada, aunque como yo entraba y salía no podría precisar el tiempo que permanecían así, ni los días específicos, siendo lo que tengo que manifestar...” Foja 59.

Por otro lado el testigo **XXXXX** indicó que únicamente se dio cuenta que en un día de marzo las aquí agraviadas elaboraban adornos para el día de la familia, a saber:

*“...me percaté que en el área de CEMAIV estaban laborando las señoras agraviadas **XXXXX** y **XXXXX**, las cuales precisamente estaban en parte posterior del área donde hay una sala, le pregunte a la Directora de CEMAIV **Aida del Consuelo Benítez**, que qué actividades estaban haciendo estas personas y me comentó que estaban elaborando adornos*

para el evento del día de la familia que sería en el mes de marzo de éste año, no se me hizo extraño que estuvieran ahí porque cuando CEMAIV requiere apoyo para alguna actividad le asignan personal de otras áreas, por ejemplo cuando no hay trabajador social, en rehabilitación nos apoyan con el trabajador social asignado a dicho lugar; y recuerdo estuvieron ahí aproximadamente quince días; respecto a la situación laboral de éstas señoras no me percaté de nada...”

Testimonio que resulta esclarecedor respecto a los hechos investigados es el de **XXXXX** quien indicó que efectivamente tuvo conocimiento directo de que la entonces directora del DIF, **Adriana Villegas Vargas**, prohibió usar un baño en particular a **XXXXX** y **XXXXX** así como platicar con el resto de sus compañeros, pues indicó:

*“...en el transcurso de este año, me encontraba en mi lugar de trabajo a donde llegó la señora XXXXX y entro al sanitario del área de CEMAIV, la señora Adriana llegó enseguida y vio a XXXXX saliendo del baño, se acercó a mí para decirme que la palanca del depósito de la taza del baño no estaba funcionando bien para que lo reportara, le dije que estaba bien y se retiró del lugar, la señora **Adriana** me preguntó por mi jefa la licenciada **Aida**, en ese momento no se encontraba porque había salido a atender una cuestión de trabajo, así se lo hice saber y me pidió le informara pasara con ella cuando llegara, también me dijo que no les permitiera entrar al sanitario de CEMAIV, a las señoras XXXXX ni XXXXX, pues ellas podía ir a los que están frente a la Dirección, yo le contesté a la señora **Adriana** que a mí me daba pena negarles la entrada al baño de CEMAIV porque me parecía una grosería, ella me dijo que me entendía pero que acatará su indicación porque ella me la estaba dando, le contesté que estaba bien y cuando ellas fueran al baño se los haría saber, contestó que así lo hiciera, porque además ellas ya sabían que no podían estar en un área y otra distraendo a los compañeros, a este respecto refiero que no recuerdo la fecha, pero con anterioridad los trabajadores de DIF recibimos una indicación verbal de la señora Adriana en el sentido de que no podíamos estarnos ausentando de nuestras áreas de trabajo distraendo a otros compañeros y que nos limitáramos a nuestras funciones, de manera que si tuviéramos que acudir a otra área a dejar algún oficio o realizar otra actividad propia de nuestro trabajo, lo hiciéramos y regresáramos a nuestro lugar, porque esa indicación la había dado contraloría y ella nos la estaba informando (...) tanto XXXXX como XXXXX estuvieron apoyando en otras áreas, por lo que siguieron laborando un tiempo más, no sé exactamente cuánto, la señora XXXXX estuvo algunos días en CEMAIV, sin recordar cuántos pero fue previo a la celebración del día 6 seis de marzo del año en curso, por el día de la familia, haciendo unas manualidades, no recuerdo si también la señora XXXXX apoyo en CEMAIV pero supe que fue asignada a CADI por unos días, siendo lo que tengo que manifestar...”* Foja 62.

Otro testimonio importante es el de **XXXXX**, pues de este se conoce que efectivamente **XXXXX** y **XXXXX** no recibían trabajo y que eran cambiadas de área constantemente, a saber:

*“...se les puso en el área de recepción en las sillas sin que existiera escritorio en el lugar, cubrían el horario de ocho a cuatro de la tarde con su respectiva media hora para comer sus alimentos saliendo del área, al lugar que estas decidieran, quiero señalar que el área administrativa estaba estancada por no existir presupuesto por lo que no se les pasaba trabajo, el presupuesto se autorizó hasta el día 26 veintiséis de febrero del año 2016 dos mil dieciséis, no recuerdo que la directora les haya proporcionado trabajo no me tocó presenciar que se les encomendaran algo mientras estuvieron en mi área...ellas no estaban en ninguna oficina específica solo estaban apoyando según la actividad que se realizaba sin saber quién les pedía apoyo, quiero mencionar que en el mes de enero me tocó ver a las inconformes en su vehículo estacionado al fondo y cerca de las canchas de usos múltiples desconociendo porque estaban en ese lugar, ya que la señora **XXXXX** siempre metía ahí su carro para estacionarse, desconozco porque estaban ahí ni supe cuánto tiempo duraron...”*

Asimismo sobresale el testimonio de **XXXXX** quien refirió haber observado a las aquí quejas sin labores asignadas o bien que eran cambiadas de manera continua de labores, o que se les negó el acceso a un baño en particular, pues dijo:

“...las vi en la Dirección de DIF sin realizar ninguna actividad, por lo que yo le pregunté a la entonces Directora Adriana Villegas Vargas, si ellas me podían apoyar en los preparativos del evento del día de la familia, a lo cual accedió, y aunque

no estuvieron adscritas a CEMAIV, físicamente estuvieron en esa área aproximadamente una semana realizando cotizaciones y entregando oficios, sin embargo quiero hacer mención que yo no me percaté del trato que ellas refieren en su queja recibían de la Directora, por lo que desconozco si les negaba el habla o las ignorara...mi auxiliar de nombre **XXXXX**, me hizo saber que la señora **Adriana** le pidió que si las quejas acudían al sanitario ubicado en el área de CEMAIV, no les permitiera la entrada porque allá arriba, es decir en contabilidad donde ellas estaban, tienen baño y no tenían necesidad de bajar a CEMAIV; posterior al apoyo que me dieron las quejas sobre los preparativos para el día de la familia, la entonces directora me dijo que ya no me iban a apoyar, desconozco el motivo, pero fueron asignadas a contabilidad, en esa área las vi varios días, no recuerdo cuántos pero calculo que pudieron haber sido dos semanas en que las vi ahí pero no estaban haciendo nada solo sentadas, por lo que le pregunté a la señora Adriana si me podían apoyar nuevamente pues estaba preparando el evento del día de la familia y me contestó que no podía quitarlas de donde estaban, que las tenía que tener ahí...”.

*De la suma de los datos previamente expuestos es posible inferir que **XXXXX** y **XXXXX** no contaban con una asignación clara de sus funciones y espacio laboral, sino que existen indicios que permanecían sentadas en un área de contabilidad sin trabajo asignado o bien en su vehículo ante la carencia de labores específicas; también es posible inferir que por orden de la señalada como responsable, se les negó el acceso a un baño en particular.*

Todos ellos actos de exclusión, al proporcionar a las quejas un lugar estable y propio dentro del centro de trabajo, así como negarles el acceso a instalaciones sanitarias de su elección, actualizan la conducta de acoso laboral ya expuesta en el presente caso concreto, pues la suma de los hechos probados se entienden como actos hostiles hacia **XXXXX** y **XXXXX**, pues de suyo implicaban una supresión de las labores asignadas, la cual resulta reprochable directamente a la entonces directora del **DIF Adriana Villegas Vargas**, pues también se acreditó que tales actos fueron ordenados directamente por la otrora funcionaria pública.

Con los elementos de prueba previamente expuestos y analizados tanto en lo particular como en su conjunto, los mismos resultaron suficientes para establecer el punto de dolencia expuesto por las quejas; razón por la cual es dable emitir juicio de reproche en contra de la entonces directora del **DIF Adriana Villegas Vargas**, respecto del **Acoso Laboral (mobbing)** que le fuera reclamado por **XXXXX** y **XXXXX**.

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

RECOMENDACIÓN

ÚNICA.- Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** a la **Presidenta del Sistema Municipal del Desarrollo Integral de la Familia** de San Luis de la Paz, Guanajuato, **Cristina Rangel Castillo**, a efecto de que instruya el inicio de procedimiento administrativo en contra de la otrora Directora General del **DIF, Adriana Villegas Vargas**; lo anterior respecto del **Acoso Laboral (mobbing)** que le fuera reclamado por **XXXXX** y **XXXXX**.

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.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el licenciado **Gustavo Rodríguez Junquera**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.