

## RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 5 cinco días del mes de julio del 2021 dos mil veintiuno.

**V I S T O** para resolver el expediente número **207/20-A-I**, relativo a la queja interpuesta por **XXXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio que estimó violatorios de sus Derechos Humanos, atribuidos a Raúl Rojas Hernández y a María Esther Barrón Durán, en su carácter de Director y Administradora, respectivamente, del Hospital de Especialidades Pediátrico de León, Guanajuato, (En adelante HEPL).

En términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VIII y 57 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta resolución de recomendación se dirige al Secretario de Salud y Director General del Instituto de Salud Pública del Estado de Guanajuato (ISAPEG), en su carácter de superior jerárquico de las personas servidoras públicas señaladas como responsables por la parte quejosa, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 fracción II y 5 de la Ley de Salud del Estado de Guanajuato; 13 fracción V, 19 y 22 fracción IV de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para el Estado de Guanajuato; 8 y 9 fracción XVII del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud; y, 4 fracción V numeral 18, 7 fracciones I, II y IV y 60 fracción XVIII del Reglamento Interior del Instituto de Salud del Estado de Guanajuato.

### SUMARIO

La quejosa señaló que al momento de la presentación de la queja, tenía el cargo de XXXXX en el Hospital de Especialidades Pediátrico de León, Guanajuato, en donde sufrió hostigamiento sexual por parte del Director, así como acoso laboral tanto por el mismo Director como por la Administradora de dicho hospital, quienes la trataron indignamente.

**QUINTA. Consideraciones respecto a los derechos humanos posiblemente vulnerados.** A efecto de realizar el pronunciamiento respecto a la existencia del acoso laboral imputado por la Quejosa a las autoridades señaladas en el proemio de esta resolución, es importante acotar el marco teórico y conceptual de tales conductas, en relación con el marco normativo precisado en la consideración tercera de esta resolución.

Esto es así, pues del análisis integral del asunto que nos ocupa y su contexto, se desprende una estrecha relación de acoso tanto sexual como laboral en contra de una mujer, de tal modo que dichas vulneraciones deben ser analizadas a la luz del marco jurídico internacional y nacional inherente al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, específicamente en el ámbito laboral, pues tanto el acoso como el hostigamiento sexual y laboral ejercido contra las mujeres se considera una forma de violencia; y por ende, un acto de discriminación en razón de género que transgrede a su vez, el derecho al trabajo, a la no discriminación y al trato digno.

Señalado lo anterior, es de precisar que el derecho al trabajo es la facultad que tienen todas las personas de emplear su fuerza laboral para ejercer una ocupación lícita que le retribuya al menos lo necesario para vivir<sup>1</sup>.

Ahora bien, el derecho al trabajo es un derecho fundamental que se encuentra reconocido en el artículo 123, apartado "A", fracción XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el derecho de toda persona a tener

---

<sup>1</sup> Tesoro jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Vocabulario controlado y estructurado", Suprema Corte de Justicia de la Nación. Noviembre, 2014, p. 816. En la página 587, de la misma obra, se define el concepto trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

un trabajo digno, y establece una obligación al patrón de organizar el trabajo a efecto de que éste otorgue la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, señala que se entiende por trabajo digno o decente “...aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador...”, quien debe contar con condiciones óptimas de seguridad para realizarlo.

Aunado a lo anterior, el derecho al trabajo se encuentra contemplado en los artículos 6.1 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”); 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Asimismo, la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém Do Pará”), en sus artículos 1 y 6, establece que por violencia contra la mujer debe entenderse “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”; y que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia; esto es, a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento, y prácticas sociales, y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

En el ámbito internacional, el artículo 2º, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, señala que es una modalidad de la violencia contra las mujeres las conductas como “la violencia física, sexual y psicológica, [...] inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo [...]”.

También, el artículo 7º de la “Convención de Belém do Pará”, contempla la obligación general de todos los Estados Partes –entre los que se encuentra México– de “abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación”.

A mayor abundamiento, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 5, fracción IV, establece 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”.

El artículo 6º, fracción V, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define a la violencia sexual como “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. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”. Por su parte, la fracción VI del artículo en cita, establece como tipo de violencia contra las mujeres cualesquiera otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

De manera específica, el artículo 13 del mismo ordenamiento señala 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, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Por su parte, 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.

En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocido como 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”.*

En cuanto al acoso sexual, la Organización Internacional del Trabajo lo reconoce como una forma de hostigamiento y lo define como:

*“Toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.”*

Además, señala que puede incluir las siguientes características o manifestaciones:

- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- Contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales;
- Observaciones avergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal;
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- Invitaciones comprometedoras;
- Solicitud o exigencia de favores sexuales;
- Amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, etcétera, si los favores sexuales no son satisfechos.”<sup>2</sup>

Por lo que hace al hostigamiento y el acoso sexual, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)<sup>3</sup>, señala que estas conductas vulneran la integridad física, psíquica y moral, la libertad sexual, la dignidad e intimidad de la persona, el derecho a un ambiente saludable y el bienestar personal. Además, plantea como conductas que pueden ser constitutivas de ello las siguientes:

- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de su lugar de trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigencia de realizar labores que no competan a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
- Roces, contacto físico no deseado.

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Pág. 22.

<sup>3</sup> Inmujeres, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, Octubre de 2009, p. 20.

- Presiones para tener relaciones sexuales.

Asimismo, la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas del 27 veintisiete de noviembre de 1991 mil novecientos noventa y uno, relativa a la Protección de la Dignidad de la Mujer y del Hombre en el Trabajo, publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, N° L 49/4 e identificada como 92/131/CEE<sup>4</sup>, define al acoso sexual (en el anexo consistente en el “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”) como:

*“[...] 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.*

Igualmente, en el anexo en cita, la Comisión Europea determinó que:

*“[...] 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**” (Énfasis añadido).*

En el mismo sentido se ha pronunciado la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis correspondiente a la Décima Época en materia Constitucional y Penal, identificada como tesis 1a. CLXXXIII/2017 (10a.) con número de registro digital 2015620, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 48, Noviembre de 2017, Tomo I, página 445, con el siguiente rubro y texto:

**“HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.** A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando **puede no incluir algún contacto físico**, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos”<sup>5</sup>.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 10 establece que la violencia la laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su

<sup>4</sup> Consultada el 14 catorce de junio de 2021 dos mil veintiuno, en el portal oficial de la Unión Europea llamado *Publications Office of the European Union*, visible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/87e9a68c-8deb-47a5-a8e2-e9cd5e084dfb/language-es>

<sup>5</sup> Amparo directo en revisión 3186/2016. Marco César Zaldívar Hernández. 1 de marzo de 2017. Mayoría de tres votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidentes: Jorge Mario Pardo Rebolledo y Norma Lucía Piña Hernández, quienes votaron en contra al considerar que el recurso era improcedente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Ana Marcela Zatarain Barrett. Esta tesis se publicó el viernes 24 de noviembre de 2017 a las 10:35 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

desarrollo y atenta contra la igualdad. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. En el mismo sentido lo define el artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva<sup>6</sup>.

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.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato define como violencia contra las mujeres a la acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público<sup>7</sup>.

Este ordenamiento clasifica como violencia por acoso a la agresión reflejada en cualquier acto expresivo, verbal o físico, motivada u orientada por discriminación con base en el género, que pretenda coaccionar a la persona acosada con molestias o requerimientos que la coloquen intencionalmente en una situación de riesgo, incluso en aquellos casos donde no exista subordinación, pero el acosador cometa un ejercicio abusivo del poder que ponga a la víctima en estado de indefensión<sup>8</sup>.

Este ordenamiento local identifica como un ámbito donde se da la violencia institucional y lo define como los actos u omisiones de las personas que tengan el carácter de servidores públicos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia<sup>9</sup>.

Expresado lo anterior, también es importante considerar en esta resolución la definición y tipología del acoso laboral (conocido también como mobbing), para lo cual es conveniente traer a colación lo establecido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis identificada como 1a. CCLII/2014 (10a.), con registro digital 2006870, correspondiente a la Décima Época, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138<sup>10</sup>, en la que definió al acoso laboral como 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.

A su vez, la tesis en cita menciona que el acoso laboral se presenta sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los

---

<sup>6</sup> Artículo 13. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>7</sup> Artículo 2 fracción XII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

<sup>8</sup> Artículo 5 fracción XI. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

<sup>9</sup> Artículo 6 fracción IV. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

<sup>10</sup> Rubro: ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz. Esta tesis se publicó el viernes 04 de julio de 2014 a las 08:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

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; aunque la dinámica en la conducta hostil puede variar, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo.

Por último, en cuanto a su tipología, la citada Sala de nuestro Máximo Tribunal ha señalado que ésta se presenta en tres niveles, dependiendo de quién 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 se presenta cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza por quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad (activo) respecto de la víctima (pasivo); y,
- c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos (activo) respecto de la persona superior victimizada (pasivo).

Al respecto, en la tesis en materia Constitucional y Administrativa, identificada como I.4o.A.189 A (10a.), con registro digital número 2021822, correspondiente a la Décima Época<sup>11</sup>, se ha definido el acoso laboral en su vertiente vertical descendente como una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio.

En ese orden de ideas, según la citada tesis, en los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las Comisiones Estatales de Derechos Humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos, y en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acredite en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas, para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como

---

<sup>11</sup> De rubro ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. (Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 77, Agosto de 2020, Tomo VI, página 5958. Amparo en revisión 376/2019. Marco Antonio Mendoza Arellano. 16 de enero de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Patricio González-Loyola Pérez. Secretario: Carlos Luis Guillén Núñez. Esta tesis se publicó el viernes 07 de agosto de 2020 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación).

violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos, y en su caso, de demostrarlos.

Ahora bien, el artículo 3 Bis inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, define el término hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Además, la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establece que es obligación de los patrones: «*Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.*»

Por su parte, en el «Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual»<sup>12</sup>, la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal consideró que la discriminación y la violencia laboral constituyen conductas negativas que deben ser sancionadas de conformidad con lo estipulado en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. En el mismo instrumento, definió la «violencia laboral» como:

*«Toda acción u omisión que se manifiesta en abuso de poder dentro del ámbito laboral, ejercida por un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno y se traduce en amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otros, lo que atenta contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien la padece».*

Para tal fin, es necesario reflexionar sobre algunos supuestos concretos en los que la teoría, las normas jurídicas y el sentido común indican la existencia del acoso laboral, para encontrar algunos rasgos comunes a ellos, y de esa manera percibir los aspectos esenciales de las conductas (intención, configuración, resultado, entre otros) y comportamientos que se consideran acoso laboral; lo anterior con el objeto de analizar si en este expediente de queja que se resuelve estamos ante elementos característicos del acoso laboral.

En el derecho comparado, la Ley 1010 colombiana emitida el 23 veintitrés de enero del año 2006 dos mil seis, que fue la primera en su tipo expedida en Latinoamérica para adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableció como objeto el definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (artículo 1°).

Asimismo, en la legislación colombiana mencionada, se define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo” (artículo 2°).

A modo ilustrativo, la ley colombiana, además de establecer las modalidades de acoso laboral citadas supra líneas, en el artículo 7° enuncia algunas conductas específicas de hostigamiento laboral, para las cuales es necesario que además, se satisfagan dos requisitos lógicos presentes en las definiciones doctrinales: la reiteración y la publicidad de las conductas.

---

<sup>12</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 cuatro de octubre de 2013 dos mil trece.

En concreto, los supuestos de hecho de hostigamiento laboral previstos en la ley colombiana son los siguientes:

- «a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;*
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;*
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;*
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social».*

Hacia la parte final de este artículo 7°, el legislador colombiano previó dos criterios muy adecuados y útiles para determinar si existe acoso laboral en otros casos no previstos, siendo éstos «las circunstancias del caso» y «la gravedad de las conductas».

También, consideró la posibilidad de que «un solo acto hostil» constituya hostigamiento laboral, cuando la conducta sea grave y tenga la capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Asimismo, en la definición de «violencia laboral» contenida en el «Acuerdo por el que se establece el Mecanismo de Prevención, Atención y Seguimiento a Casos de Discriminación y Violencia Laboral en sus diversas formas, en especial el hostigamiento y el acoso sexual», aplicable en la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal, podemos advertir como conductas constitutivas de hostigamiento laboral, las siguientes: amenazas, intimidación, maltrato, menosprecio, gritos, insultos, bromas sarcásticas, discriminación, desvalorización de la tarea realizada, imposiciones desproporcionadas de trabajo o no encomendar ninguna tarea, hostigamiento y acoso sexual, inequidad salarial injustificada, entre otras, pues se considera que tales comportamientos atentan contra la dignidad y la integridad física, psicológica o sexual de quien los padece.

Señalado lo anterior, en nuestro orden jurídico nacional, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha diferenciado las diversas vías para hacer efectivos los derechos de las personas que sufran acoso laboral<sup>13</sup>,

---

<sup>13</sup> En la tesis correspondiente a la Décima Época, identificada como tesis 1a. CCL/2014 (10a.), con registro digital 2006869, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, derivada del



dependiendo de la pretensión que se formule en cuanto a los daños o afectaciones derivadas de dicho acoso, a efecto de que se garantice el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo garantizado en los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que la persona afectada pretenda obtener.

El artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia considera violencia laboral la negativa ilegal respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Esto en el ámbito institucional<sup>14</sup>. La ley de la materia en el estado de Guanajuato lo considera en términos idénticos.

Esta Ley General impone la obligación a los tres órdenes de gobierno, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia<sup>15</sup>.

El artículo 6 fracción II de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. Considera a la violencia laboral como la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Así, la Corte ejemplificó que si la persona que sufrió acoso laboral o mobbing, pretende la rescisión del contrato de trabajo por acoso laboral imputable al empleador, lo tendrá que demandar en la vía laboral; o bien, si por esta cuestión sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la vía penal para que el Estado indague sobre la responsabilidad, y en su caso, sancione a sus agresores; o bien, la vía administrativa puede ser ejercitada si se pretende por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito; mientras que la vía civil podrá emplearse para el caso de que se demande una indemnización por los daños sufridos por esa conducta.

Por lo anterior, cada uno de esos procesos jurisdiccionales dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que la persona afectada deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas.

Lo mismo sucede en los procedimientos en materia de derechos humanos, como el que en este momento se resuelve, pues como se señaló en la consideración segunda, en esta vía no jurisdiccional rige el principio de libre valoración de la prueba, en consonancia con el estándar internacional en materia de derechos humanos, no existiendo una tasación estricta, siendo que en este caso concreto, adicionalmente a la denuncia que la quejosa interpuso ante el Ministerio Público, acudió a esta Procuraduría de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato para que se salvaguardaran sus derechos humanos.

**SEXTA. Estudio de fondo.** La quejosa señaló dentro del presente expediente que se resuelve, tanto en su escrito de queja como en su comparecencia de ratificación,

---

mismo amparo directo señalado en la nota anterior, de rubro ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRÉTENSIÓN QUE FORMULE.

<sup>14</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 18. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

<sup>15</sup>El artículo 19 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

haber sido tratada indignamente, así como hostigada y acosada laboralmente por el Director y la Administradora del Hospital multicitado, hechos que consideró violatorios a sus derechos humanos, y que se plasman en el antecedente primero de esta resolución.

También dijo haber sido hostigada sexualmente por su superior jerárquico, el Director de nombre Raúl Rojas Hernández, a quien le atribuyó comentarios y comportamientos que atentaron contra su dignidad como mujer.

A efecto de realizar un análisis integral del asunto que ahora se resuelve, en inicio se estudiarán las imputaciones consistentes en el hostigamiento sexual del Director hacia la Quejosa, y posteriormente, las relativas al acoso y hostigamiento laboral (mobbing) atribuidas tanto al Director como a la Administradora del Hospital de Especialidades Pediátricas de León, Guanajuato.

En primer lugar, es de relevancia señalar que ambas partes reconocieron ante esta Procuraduría, que utilizaban como medio de comunicación entre ellas, la mensajería instantánea en la aplicación llamada XXXXX, por lo que se tuvo por acreditada la existencia y contenido de los mensajes que ofrecieron como prueba de su intención.

Determinado lo anterior, la parte quejosa expresó que había solicitado al Director que se dirigiera hacia ella con respeto, pues se oponía a que el Director Raúl Rojas Hernández se dirigiera a ella con expresiones como: “amor”, “mamacita”, entre otras, y que solicitó que fueran respetadas las normas NMX-R-025-SCFI-2015 y la NOM-035-STPS-2018, sin que fuera atendida su solicitud ni se detuvo el hostigamiento que dijo recibía por parte del Director.

Para acreditar su dicho, la Quejosa proporcionó diversas impresiones de mensajes de la mensajería instantánea de XXXXX, donde se advierten expresiones inapropiadas y reiteradas hacia la Quejosa desde el año 2018 dos mil dieciocho al 2020 dos mil veinte, realizadas por parte del doctor Raúl Rojas Hernández, citando por ejemplo las siguientes:

- *...Listo amor...Oki mamacita...* -tomo I, foja 51-.
- *...Por favor amor que cobren lo menos o que hagan manifiesto...*-tomo I, foja 52-.
- *...Buenos días berrinchuda. Sabes que te quiero y que tienes TODA mi confianza...* -tomo I, foja 53-.
- *...Gracias amor...* -tomo I, foja 54-.

De igual manera, se advierte en las conversaciones aportadas, el uso reiterado de una imagen de una pequeña cara enviando un beso con un corazón<sup>16</sup>, a la cual se le conoce como emoji<sup>17</sup>.

Al respecto, el doctor Raúl Rojas Hernández -Director-, negó que la quejosa le hubiera solicitado conducirse con respeto hacia su persona. Manifestó conducirse siempre de manera respetuosa con todo el personal<sup>18</sup> y reconoció utilizar en el entorno laboral -mensajería por XXXXX-, el término “amor” y el uso de emojis.

Así, tenemos que con la impresión de las conversaciones vía mensajería XXXXX y el reconocimiento de ésta realizado por ambas partes, quedó acreditado que el doctor Raúl Rojas Hernández, Director del Hospital de Especialidades Pediátricas de León, utilizaba en el entorno laboral conceptos y emojis inadecuados -amor,

<sup>16</sup> Tomo I, foja 54, 55, 56, 57.

<sup>17</sup> La Real Academia de la Lengua Española, define el anglicismo *emoji* como una pequeña imagen o icono digital que se usa en las comunicaciones electrónicas para representar una emoción, un objeto, una idea, etc. Definición visible en <https://dle.rae.es/emoji> (consultada el 8 ocho de junio de 2021 dos mil veintiuno).

<sup>18</sup> Informe del doctor Raúl Rojas Hernández. Tomo III foja 858, tercer párrafo.

berrinchuda, mamacita- a una trabajadora subordinada jerárquicamente y a demás personal de dicha institución hospitalaria

Por su parte, el Director aceptó utilizar este tipo de lenguaje, pero señaló que lo hacía con respeto y para fortalecer el clima laboral; sin embargo, de la valoración de los testimonios obrantes en el expediente, se obtiene una conclusión contraria a lo aseverado por el Director y autoridad responsable, ya que no se puede pretender mejorar el clima laboral con expresiones sexistas que atentan contra la dignidad de las mujeres. Así, el hecho de que se encuentre normalizada la violencia de género a través de las expresiones que hacía el Director a diversas personas que le eran subordinadas, no puede considerarse bajo ninguna óptica, como un buen clima laboral.

De igual manera, tras el análisis de los testimonios que obran en el sumario, se confirmó el uso de palabras y expresiones inapropiadas por parte del Director en el entorno laboral, lo que se desprende de lo manifestado por las siguientes personas que trabajaban en el Hospital, a saber:

- XXXXX:  
...El Director del Hospital se dirige de manera, respetuosa, educada, profesional y cordial hacia las trabajadoras de este Hospital, incluso por su nombre o diminutivo (en mi caso XXXXX o XXXXX). No me he percatado que use algún tipo de calificativos que denoten una falta de respeto o menoscabo a la dignidad humana del personal femenino de este nosocomio; sin embargo, **durante el ejercicio de nuestras funciones** y en un ambiente de cordialidad y confianza, **llega a utilizar adjetivos** que ayudan en la convivencia diaria, por ejemplo, **amor, hijita...** (XXXXX, tomo I, foja 398).
- XXXXX: ...Durante el ejercicio de nuestras funciones y en los momentos en que interactuamos para para la revisión de los temas, **se ha dirigido hacia nosotras con la palabra "Amor"...** (oficio XXXXX, tomo I, foja 428).
- XXXXX: ...Si soy testigo de que el Director de la Unidad se dirige a **una** de mis compañeras de las cinco que somos en el área llamándola XXXXX, sin embargo nunca he visto que ella se moleste... **Es verdad que el Director en ocasiones utiliza** adjetivos calificativos, haciéndolo en un ambiente de cordialidad y respeto, por ejemplo **amor, hijita, o el nombre en diminutivo...** (oficio XXXXX, tomo II, foja 431).
- XXXXX: ...**he escuchado y me consta** en específico dos adjetivos calificativos: "**AMOR**" mediante el cual se refiere a **varias compañeras**, siempre con respeto y sin afectar su dignidad humana y " XXXXX " mediante el cual se refiere a una de las compañeras... (oficio XXXXX, tomo II, foja 465).
- XXXXX: ... **me consta que el Director en ocasiones les llama "Amor" a ciertas compañeras** del equipo... (oficio XXXXX, tomo II, foja 774).
- XXXXX: ...El Director del Hospital se dirige de manera educada y cordial hacia las trabajadoras de esta unidad, incluso por su nombre o diminutivo en mi caso XXXXX, XXXXX , hija, hijita y en 3 ocasiones en este año **me ha llamado "amor"**, pero jamás faltándome al respeto sino en un tono de amistad, de hecho, **soy testigo de que a pocas personas el director llama con este término y es personal de mucha confianza para él...** (oficio XXXXX, tomo II, foja 779).
- XXXXX: ...si bien es cierto **el doctor se refiere a las mujeres como 'amor'** esto no lo hace a manera de acosarnos, sino que es su forma de dirigirse a las mujeres... – comparecencia, tomo III, foja 970 reverso-
- XXXXX: ...**sí he escuchado que se refiere a las mujeres como 'amor'** pero esto lo dice como de cariño, sin el afán de acosarlas, o atentar contra su dignidad como mujeres...(comparecencia, tomo III, foja 972 reverso).

- XXXXX: ...a la ahora quejosa se dirigía como XXXXX, ellos tenían una relación más cercana, pero nunca vi que a ella se sintiera incómoda o que lo manifestara... (comparecencia, tomo III, foja 974 reverso).
- XXXXX: ...él se refiere a varias compañeras incluso a la de la voz como 'amor' esto no lo veo como una expresión que me denigre como mujer, ni me siento acosada por ello... (comparecencia, tomo III, foja 976 reverso).
- XXXXX: ...En referencia a la forma de conducirse y/o expresarse el Director hacia las mujeres, digo que **sí se refiere a varias de nosotras como 'amor' pero esto lo hace de cariño**, no es una expresión con la que en lo personal me sienta ofendida o acosada... - comparecencia, tomo III, foja 979).
- XXXXX: ...sí **he escuchado** que el director se dirige hacia las mujeres como 'mi amor'... (comparecencia, tomo III, foja 993 reverso).
- XXXXX: ...digo que el director es una persona muy afectuosa, **se refiere a mí como 'amor', 'hermosa'**, y por nuestro nombre, **al igual que a otras compañeras**, pero de ninguna manera lo interpreto o siento que tenga una connotación de carácter sexual o que me incomode; también es cierto que toca el hombro cuando nos habla... tampoco vi que XXXXX **se incomodara porque se refería hacia ella como 'amor'**... (comparecencia, tomo III, foja 1004 reverso).
- XXXXX –laboró en el Hospital multicitado de XXXXX a XXXXX-: ... estábamos en su oficina, desconozco von quién habló, pero **se refería a la persona como "amor"**, al colgar me pregunto, ¿sí escuchaste cómo le dije verdad?, **así les digo a algunas para ver quien cae...** (comparecencia tomo III, foja 1134 reverso).
- XXXXX: ...Hablando específicamente del trato hacia las mujeres, el **Dr. Rojas suele dirigirse a nosotras como "mami", "amor" o "princesa"**; sin embargo, no considero que lo haga con intenciones de acoso sexual, sino más bien como una característica de su trato. Del mismo modo tiene una manera efusiva de saludar, que pudiera prestarse a otras interpretaciones dependiendo de cada criterio.

En una ocasión, **yo le expresé al Dr. Rojas mi incomodidad al respecto y me pidió una disculpa**, mencionando que su intención no era incomodarme y que lo hacía desde un cariño sincero, incluso que agradecía el hecho de habérselo dicho porque nunca hubiera imaginado que eso me molestaría. **Después de ahí, su manera de dirigirse hacia mí fue cordial y con respeto...** (testimonio rendido mediante escrito, tomo III, fojas 1229 reverso y 1230).

Robustece este señalamiento, el testimonio de XXXXX quien manifestó: ... *si bien en los grupos de chats que compartimos, hace chistes de humor negro, o en doble sentido, nunca vi que XXXXX se ofendiera...* (comparecencia, tomo III foja 1001).

Igualmente, obran testimonios que corroboran expresiones inapropiadas del Director referentes a la quejosa y que fueron hechas de forma pública, como las que se desprenden de los siguientes testimonios:

- XXXXX: ... estaba en mi área, el doctor Rojas llegó, del otro lado del cristal que es transparente estaban XXXXX y otra compañera de espalda a nosotros, el **director comentó, con ganas de darles unas nalgadas** a las dos, pero una sí se deja, pero que mi jefa sí se lo chingaba, me sorprendí cuando refirió esto, le dije cuidado doctor, y no se hizo ningún otro comentario... (comparecencia, tomo III, foja 1027).
- XXXXX quien como ya se mencionó laboró en el Hospital hasta diciembre de 2020 dos mil veinte-: ...marzo o abril de 2020, el de la voz estaba en el pasillo con el director venía XXXXX, y cuando pasó el **doctor Rojas dijo 'lástima del culito tan sabroso...**entre mayo y agosto de 2020, en donde hay un isla en donde tienen los expedientes, venía de mi lado derecho el doctor Rojas, y de lado izquierdo XXXXX, para este momento el de la voz y XXXXX nos frecuentábamos; **cuando pasó XXXXX el doctor Rojas la tomó de los hombros y de manera brusca le dio la vuelta señalando con su dedo índice la espalda de ella y refiriendo 'Propiedad del doctor Rojas'...** (comparecencia tomo III, foja 1134 reverso).

Además, son de considerar los testimonios de los que se desprende el contacto físico que llegó a tener el Director para con algunas personas, a saber:

- XXXXX: ...indico que el director no es una persona que busque un contacto físico como acoso, sino que **en ocasiones llega y pone su brazo en el hombro**, pero de ninguna manera puede señalarse que es ofensivo o invasivo... (comparecencia, tomo III, foja 979).
- XXXXX: ...sí he escuchado que el Director se dirige hacia las mujeres como 'mi amor' y **a algunas cuando se acerca las toca del hombro**, pero **nunca de la cintura u otra parte del cuerpo...** (comparecencia, tomo III, foja 993 reverso).
- XXXXX: ...El **doctor Rojas propiciaba el contacto físico con las mujeres, a XXXXX en dos ocasiones llegó por atrás para espantarla** pero además **le tocaba las costillas** hasta que en la segunda vez, ella molesta aventó la pluma al escritorio **y le dijo que le molestaba que le hiciera eso, que no le agradaba que la tocara**; ambas veces XXXXX estaba sentada trabajando en su computadora... (comparecencia, tomo III, foja 1027).
- XXXXX: ...**he visto que a varias compañeras llega y las abraza por atrás**, provoca el contacto físico con ellas, incluso **a veces se les repega por atrás de su cuerpo...** (comparecencia tomo III, foja 1134 reverso).

(Énfasis añadido).

Es importante resaltar que la Quejosa como se ha señalado anteriormente, interpuso una denuncia por hostigamiento sexual en la Unidad de Atención Integral a las Mujeres de la Fiscalía General de Justicia, Región A, en contra del mismo funcionario público señalado como responsable en este expediente doctor Raúl Rojas Hernández, motivo por el cual se inició la carpeta de investigación XXXXX de la cual obran las copias autenticadas remitidas por la Agente del Ministerio Público de la Unidad de Atención Integral a las Mujeres, Fiscalía General de Justicia Región "A", mediante oficios XXXXX y XXXXX (tomo III, fojas 1034 a 1133 y 1167 a 1221, respectivamente), sin que conste la conclusión de dicha etapa de investigación.

Señalado lo anterior, con todos los elementos probatorios previamente analizados, ha quedado acreditada una conducta de violencia en contra de la quejosa a través del uso de lenguaje sexual inapropiado, y de acciones de carácter físico, lo que se traduce en hostigamiento sexual de conformidad con los parámetros establecidos en la quinta consideración de la presente resolución.

No obstante que algunas personas que laboran en el hospital señalaron en sus declaraciones que no les molestaba ni les incomodaba que el Director se dirigiera a ellas de esa forma; es importante resaltar que para esta Procuraduría es evidente que de dichas declaraciones se desprende que el comportamiento inadecuado del Director señalado como responsable se encuentra normalizado; lo que resulta contrario a la normativa de protección a la mujer señalada en la consideración tercera de esta resolución.

Esto es así, pues como se mencionó en la consideración quinta, tanto el acoso como el hostigamiento sexual y laboral ejercido contra las mujeres, es una forma de violencia, y por tanto, un acto de discriminación en razón de género que transgrede, a su vez, el derecho al trabajo, a la no discriminación y al trato digno, contraviniendo la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer ("Convención de Belém Do Pará") en su artículo 6 y actualizando los diversos 6 fracción V y 13 de de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, pues al degradar la sexualidad de la Quejosa a un trato diario con términos como mamacita o mi amor (entre otros), representa un

hostigamiento sexual del superior jerárquico (Director) a la víctima (Quejosa), al encontrarse dentro de un ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, donde se dieron conductas verbales y físicas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, las cuales fueron no deseadas por la Quejosa, lesionando su dignidad como mujer.

Robustece lo anterior, la ya citada Recomendación 92/131/CEE de la Comisión de las Comunidades Europeas en la que se expresa que 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, tal y como aconteció en la especie, pues si bien a algunas trabajadoras del multicitado Hospital les resultaba aceptable el trato del Director y la forma de dirigirse hacia ellas, lo cierto es que a la Quejosa le ofendía; de modo tal que para ella era un comportamiento indeseado del superior jerárquico hacia su persona, mientras que para otro sector de las trabajadoras era aceptado.

Por ello, el comportamiento realizado por medios electrónicos (XXXXX) de índole sexual del Director (equiparable a una comunicación verbal) y no deseado por la Quejosa, se tradujo en hostigamiento sexual, y por consecuencia en la violación a los derechos humanos laborales de la Quejosa, así como sus derechos a una vida libre de violencia de la mujer en el ámbito laboral, a la no discriminación y al trato digno, sin que fuera respetada la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual establece los requisitos recomendados para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

A mayor abundamiento, en la norma oficial de referencia se recomienda utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible, además de contar con una política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente, así como contar con un grupo, comisión o comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de estas prácticas, entre otras tantas; pues dicha norma oficial mexicana tiene como principales ejes el incorporar la perspectiva de género y no discriminación; prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores.

Lo anterior tiene trascendental relevancia para el estudio de las imputaciones de la Quejosa relativas al hostigamiento y acoso laboral (mobbing), atribuidas tanto al Director como a la Administradora del Hospital de Especialidades Pediátricas de León, Guanajuato, respectivamente.

Esas conductas reprochadas por la inconforme, resultaron constitutivas de un trato indigno y diferenciado que es considerado acoso y/o hostigamiento laboral, en los términos precisados en la consideración quinta de esta resolución; vulneraciones a los derechos humanos de la Quejosa que también resultaron fundadas, como se demuestra a continuación:

De conformidad con el informe rendido por el Director señalado como responsable<sup>19</sup>, así como con el rendido por el Subdirector<sup>20</sup>, se tuvo por acreditado que la quejosa XXXXX, ingresó a laborar al Hospital de Especialidades Pediátrico de León, el XXXXX como XXXXX, y posteriormente, el XXXXX, como XXXXX, siendo su jefe inmediato el doctor José Felipe Carranco Escalona, Subdirector Médico.

---

<sup>19</sup> Oficio HEPL/1876/20, tomo I foja 71 a 99.

<sup>20</sup> Oficio HEPL/1941/20, tomo I, foja 110 a 116.

Asimismo, se tuvo por acreditado que el 11 once de diciembre de 2020 dos mil veinte, esto es, un mes y dos días posteriores a la presentación de la queja que ahora se resuelve, fue rescindida la relación laboral con la quejosa, según se aprecia en el oficio XXXXX, suscrito por Moisés Andrade Quezada, Coordinador General de Salud Pública, en ausencia del Secretario de Salud del Estado de Guanajuato y Director General del ISAPEG (tomo I, fojas 420 a 425), adjuntado como prueba en esta causa por el Director del Hospital multicitado mediante oficio XXXXX, del día 15 quince del mismo mes y año.

De acuerdo a lo expuesto en los informes de las autoridades, XXXXX tenía un puesto de confianza, pues estaba contratada bajo el régimen de honorarios por tiempo determinado, por lo que le eran inaplicables las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud; sin embargo, las autoridades señaladas como responsables expresamente reconocieron y otorgaron facilidades para que la funcionaria pública ahora quejosa, tuviera algunas prerrogativas que otorgaban las referidas condiciones de trabajo, tales como justificaciones en el registro de asistencia del hospital, días económicos y otras clases de permisos.

Bajo este contexto, obran en el expediente de queja diversas documentales con las cuales se robustece lo establecido en el párrafo inmediato anterior, pues el Doctor Raúl Rojas Hernández, adjuntó a su informe documentales<sup>21</sup> diversas para justificar lo siguiente:

- Incidencias en registros de asistencia.

Del 16 dieciséis de mayo de 2018 dos mil dieciocho al 19 diecinueve de noviembre de 2020 dos mil veinte señaló que “[...] se le autorizaron justificar 20 (veinte) incidencias de sus registros de asistencia tanto al inicio como al final de su horario laboral **con la finalidad de que no tuviera descuentos [...]**” (tomo I, foja 73).

Resulta pertinente resaltar que en dichas “autorizaciones” (justificación de incidencias<sup>22</sup>), consta que la última se otorgó en fecha 11 once de abril de 2019 dos mil diecinueve.

Ahora bien, del contenido de los citados formatos de justificación de incidencia, se desprenden 4 cuatro campos relevantes relativos a las personas que participan en la “justificación”, siendo estos:

- 1) Solicitante. Dato de la persona que requiere la autorización de la justificación del incidente.
- 2) Vo.Bo. firma del jefe inmediato.
- 3) Procede. Firma del personal de Recursos Humanos.
- 4) Autorizó. Firma del Director.

Al respecto, el Director reconoció que era quien autorizaba dichos formatos, pero no indicó fundamento jurídico alguno de su actuar, por lo que puede inferirse válidamente que tales justificaciones se otorgaban de manera discrecional por el Director tanto al personal de base como a las personas contratadas por honorarios; esto es, al personal que efectivamente debía gozar de esa prerrogativa así como a quienes no la tuvieran, derivado de su régimen contractual.

- Días económicos.

Misma circunstancia ocurrió en cuanto a la autorización de días económicos, pues con independencia que tuviera o no tal prerrogativa la persona trabajadora, el Director mencionó los siguientes motivos por los que consideraba si otorgaba o no

---

<sup>21</sup> Informe del doctor Raúl Rojas Hernández, Director del Hospital de Especialidades Pediátrico de León. Tomo I foja 71 a 99.

<sup>22</sup> Tomo I, foja 80 a 101.

días económicos a las personas que laboraban en el hospital independientemente de su régimen contractual, pues señaló que lo realizaba para “[...] impactar en conductas positivas de los trabajadores [...] favoreciendo el mejor desempeño de sus labores [...] evitando la desigualdad laboral entre los mismos como una política permanente de esta Dirección [...]”, los cuales resultan elementos subjetivos para decidir si beneficiaba o no a determinada persona trabajadora del hospital.

- Registro de asistencia.

En relación a este punto, la autoridad confirmó que la Quejosa registraba su asistencia en el reloj checador y no en la bitácora donde registraban su asistencia los Jefes y Jefas de servicio. Asimismo, el Director mencionó el cambio frecuente de horario de labores de la Quejosa, sin que obre en su expediente personal soporte documental alguno para tales modificaciones.

- Horas extraordinarias de trabajo.

El Director indicó que cuando una persona trabajaba tiempo extraordinario, se le permitía entrar a laborar después de su horario, lo cual acreditó con las documentales de incidentes de asistencia del año 2015 dos mil quince y del 2016 dos mil dieciséis<sup>23</sup>, con lo que reconoció el hecho de que cuando alguien laboró horas extraordinarias de trabajo, se otorgaba una compensación discrecional de permisos para ingresar tarde a su trabajo, sin fundamento legal alguno.

Una vez señalados los puntos anteriores, debe igualmente resaltarse que la licenciada María Esther Barrón Durán, quien tenía el carácter de Administradora del multicitado hospital, aceptó conocer las condiciones laborales de las que se inconformó la Quejosa, ya que el departamento de Recursos Humanos era un área dependiente de la Administración a su cargo.

Precisó que al personal de confianza -jefes y jefas de servicio-, no le eran aplicables las disposiciones normativas que establecía el otorgamiento de prerrogativas, pero reconoció la autorización discrecional de las incidencias en los registros de asistencia de la quejosa.

También, confirmó las modificaciones al horario de la jornada laboral de la Quejosa, sin existir soporte documental de su autorización en el expediente personal de XXXXX.

En cuanto a los aspectos laborales que se han citado líneas arriba, el doctor José Felipe Carranco Escalona, Subdirector del hospital, coincidió con la Administradora en cuanto al reconocimiento de que las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud no le eran aplicables al personal de confianza, como son las jefes y jefas de servicio, siendo dicho ordenamiento jurídico el regulador de las prerrogativas (incidencias de asistencia, entradas y salidas, días económicos, entre otros). Sin embargo, reconoció haber autorizado excepciones a la Quejosa, a petición verbal de la misma, por lo que dijo no contar con soporte documental de dichas solicitudes.

Con relación a las horas extraordinarias de trabajo sin remuneración que denunció la Quejosa, señaló desconocer tal hecho, precisando que en su caso, el trabajo extraordinario no se hizo a solicitud suya.

Por último, la licenciada Susana Aguado Bautista, encargada del área de Recursos Humanos del Hospital, mencionó también que al personal de confianza no le eran aplicables las prerrogativas del personal de base, puntualizando que como requisito para cambiar la asignación del registro del reloj checador a la bitácora, se requería

---

<sup>23</sup> Anexo 30 y 31. Tomo I foja 217 a 225.



la determinación de “la autoridad del Hospital”; siendo que la Quejosa recibió tal autorización hasta el día 15 quince de abril de 2019 dos mil diecinueve, mediante oficio sin número suscrito por el doctor José Felipe Carranco Escalona, Subdirector médico del hospital multicitado -con visto bueno de algún superior con firma ilegible<sup>24</sup>-.

Dicho lo anterior, aunque el Director expresó que le fueron autorizados en su momento varios incidentes a la Quejosa para “evitar la desigualdad laboral como política permanente de la dirección”<sup>25</sup>; tal circunstancia no era suficiente para omitir fundamentar su determinación, o para que haya omitido implementar acciones que garantizaran y brindaran certeza jurídica a todo el personal de confianza y prevenir la discrecionalidad y subjetividad de tales autorizaciones.

Asimismo, con el reconocimiento de las modificaciones al horario laboral de la Quejosa, sin que haya existido una autorización o documento formal en el expediente personal que así lo justificara, se probó también el actuar discrecional de las autoridades señaladas como responsables -Director y Administradora-, tal y como se acreditó con la dilación de casi un año para autorizar el cambio de método de registro de asistencia de reloj checador a la bitácora lo cual resultó injustificado, pues en virtud de esa dilación, la Quejosa se encontró en desigualdad de condiciones laborales.

Lo señalado en párrafos anteriores, resultó contrario al deber de toda autoridad de actuar en el ámbito de las atribuciones concedidas en la norma y no discrecionalmente<sup>26</sup>, pues las autoridades señaladas como responsables debieron respetar y proteger los derechos humanos laborales de la quejosa, garantizando en sus normas condiciones justas, equitativas y satisfactorias -descanso, disfrute de tiempo libre y limitaciones razonables de horas de trabajo<sup>27</sup>-.

De acuerdo con lo antes mencionado, quedó acreditado que las autoridades señaladas como responsables por la parte quejosa –Director y Administradora- inobservaron lo previsto en el artículo 2° de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato y 7° fracción I y VII de la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios.

En lo que respecta a la delimitación del ámbito laboral y personal, el doctor Raúl Rojas Hernández -Director-, reconoció expresamente que tenía una relación de amistad con XXXXX, por lo que estaba incluida en un grupo de XXXXX integrado por hombres y mujeres, en el cual se enviaban mensajes y memes de bromas o chistes, precisando que ella dejó de pertenecer al grupo el XXXXX <sup>28</sup>.

La buena relación entre las partes era de conocimiento público como se advierte del testimonio del doctor Hilario Barajas Medina, Jefe de Servicio de Hospitalización, a saber: **...el directo... a la ahora quejosa se dirigía como XXXXX, ellos tenían una relación más cercana**, pero nunca vi que ella se sintiera incómoda o que lo manifestara, pero aclaro que siempre fue de respeto... (tomo III, foja 974, reverso).

Además, el doctor Hilario Barajas Medina, manifestó: **... XXXXX tiene muchas consideraciones**, pues **tiene una jornada de trabajo privilegiada**, a fin de que tenga oportunidad de atender las cuestiones familiares, le daban pases de salida, ella podía salir por sus hijos, incluso los llevó en algunas ocasiones al hospital, y no recuerdo que le hayan llamado la atención; **los pases de salida y días económicos sólo los tienen los trabajadores con base, y ella no tiene esta condición laboral...** (foja 975,).

---

<sup>24</sup> Oficio sin número. Tomo II foja 588.

<sup>25</sup> Informe del doctor Raúl Rojas Hernández. Tomo I foja 73, numeral 4.

<sup>26</sup> Constitución Política para el Estado de Guanajuato. Artículo 2.

<sup>27</sup> Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 7 inciso d.

<sup>28</sup> Oficio XXXXX, tomo III, foja 860 a 861.

Por otra parte, obran testimonios en el expediente de los que se desprende un cambio repentino en la relación entre el Director y la Quejosa a partir del momento en que ella inició una relación sentimental con un compañero del mismo hospital (XXXXX), como se aprecia de lo siguiente:

- XXXXX: ...la relación entre ellos tres (XXXXX, la Lic. Esther y el Dr. Rojas) se vio muy afectada debido a la relación sentimental que la C. XXXXX tiene de manera abierta con el XXXXXX del Hospital Pediátrico, el XXXXX... (oficio XXXXX, tomo I, foja 426).
- XXXXX: ... ellos se llevaban muy bien, con respeto, XXXXX colaboraba de buena manera con director, en ocasiones hasta bromeábamos todos, pero a raíz de que comenzó una relación sentimental con el XXXXX, quien trabajaba en el hospital, cambió mucho... (tomo III, foja 1004 reverso).
- XXXXX –laboró en el hospital en comento del XXXXX a XXXXX -: ...Preciso que el de la voz tengo una relación sentimental con XXXXX, y puedo señalar que desde que se puso la queja en este Organismo el día 9 de noviembre de 2020, el doctor Rojas comenzó una persecución con XXXXX... (foja 1135, ídem).

Toma relevancia lo antes señalado, pues se encuentra directamente relacionado con las alegaciones de la quejosa relativas al supuesto trato inapropiado con el que se dirigía el Director hacia ella.

Ello es así, pues si bien el doctor Raúl Rojas Hernández negó haberle gritado alguna vez a la quejosa, también lo es que el citado Director reconoció haber citado a la agraviada a una reunión a las 13:00 trece horas el 18 dieciocho de septiembre de 2020 dos mil veinte, señalando que fue la quejosa quien alzó la voz y no él, contrario a lo señalado por XXXXX.

Lo anterior, se encuentra robustecido con los testimonios de XXXXX -, XXXXX -, XXXXX -, XXXXX - y XXXXX -, quienes coincidieron en señalar que el Director solamente le solicitó a la quejosa que se tranquilizara pero nunca le gritó.

Sin embargo, obran otros testimonios con los cuales se confirma lo dicho por la quejosa, respecto al trato inapropiado del Director para con ella, como son las declaraciones de:

- XXXXX: ...recuerdo que efectivamente la reunión subió de tono y **ambas partes levantaron la voz; tanto el director, pero también la trabajadora** XXXXX; llegando a un punto incómodo para los asistentes por el **altercado entre los mencionados....** (tomo I foja 114).
- XXXXX: ... septiembre u octubre de 2020, uno de los temas que se tocaron fue el de 'referencia y contra referencia', por lo que al ser un hospital es de concentración o de referencia, este proceso le toca a trabajo social recibir las referencias (información del paciente), verificar el estado, y hacer la contrareferencia (dar respuesta al hospital referente y señalar si es viable aceptar al paciente o no, y sugerir algún tratamiento); de tal manera que el concentrado de esta información le realiza al área de trabajo social en una plataforma que desde luego es alimentado por la información que brindan los médicos; de tal manera que en esta ocasión en la reunión se hizo ver que las contrareferencias estaban por debajo del índice, pues teníamos que tener alrededor de un 80%, así el director le preguntó a XXXXX o XXXXX como la conocemos en el hospital, qué estrategias se implementarían para incrementar el índice de las contrareferencias, ella de manera inexplicable se alteró y en voz alta comenzó a decir que siempre era culpa de ella, que todo era su responsabilidad, que tenía mucho trabajo, lo cual nos causó sorpresa, **el director también con un tono de voz alto le respondió, no te alcanza el tiempo para ver las referencias y contrareferencias, pero sí tienes tiempo para salirte a desayunar...**(comparecencia de fecha 4 de enero de 2021, tomo III, foja 970 reverso-

- XXXXX: ...En el ámbito laboral nos exige por igual a todos, nos pregunta cómo vamos con los proyectos o nuestro trabajo, pero es lo normal al ser el Director, así que las observaciones y **llamadas de atención no eran exclusivas hacia XXXXX...** (comparecencia de fecha 4 de enero de 2021, tomo III, foja 974 reverso).

(Énfasis añadido).

Ahora bien, respecto a las llamadas telefónicas que realizaba el Director fuera de la jornada laboral a la Quejosa, fueron reconocidas tanto por el personal directivo como por los jefes y jefas de servicio, quienes manifestaron que eran realizadas a consecuencia de alguna necesidad concerniente a los servicios que se prestaban en el hospital.

Al respecto, resulta lógico y acorde a la estructura jerárquica de la organización que, el doctor José Felipe Carranco Escalona, jefe inmediato de la Quejosa (Subdirector Médico), entablara comunicación con ella para tratar temas referentes a sus funciones y el servicio que debía brindar el área de trabajo social.

Sin embargo, de los hechos materia de la presente queja se desprende que el Director señalado como responsable, reconoció haberle realizado llamadas fuera de la jornada laboral, pero sin brindar elementos de convicción con los que acreditara que tales llamadas eran por motivo de urgencias relacionadas con los servicios y no por cuestiones personales, como sucedió con la llamada acontecida el 21 veintiuno de agosto de 2020 dos mil veinte, cuando el Director se comunicó con XXXXXX para conocer su estado de salud y orientarla para justificar su ausencia<sup>29</sup>.

En cuanto a este punto, el señalamiento de las llamadas constantes y fuera de la jornada laboral por parte del Director a la Quejosa, se robustece con los siguientes testimonios:

- XXXXX: ... en el mes de septiembre u octubre de 2020, sin poder precisar la fecha... nos fuimos a almorzar XXXXX, el XXXXX que es pareja de XXXXX y la de la voz; **cuando salimos del hospital nos percatamos que desde la segunda planta nos estaban grabando la administradora y el doctor Rojas, de inmediato el doctor Rojas le llamó a XXXXX le decía que no se podía ir**, pues debía entregar lo que le había pedido, XXXXX le comentó que tenía derecho a sus 30 minutos para almorzar...pero **el doctor le seguía marcando** a XXXXX, incluso le preguntó por qué iba el XXXXX...**el doctor Rojas llamaba constantemente a la oficina** para preguntar por XXXXX, y a veces XXXXX le comentaba que saldría a desayunar, pero aun así **el doctor marcaba para ver en dónde estaba ella...**(tomo III, foja 1026 reverso).
- XXXXX: ...El 18 de septiembre de 2020, al ser la 1 de la tarde, XXXXX y el de la voz **le marcó el doctor Rojas, le comentó que había una junta, XXXXX le indicó que enviaría a una representante porque no había comido, el doctor Rojas le respondió que tenía que entrar ella**, así que XXXXX, y el de la voz esperamos a XXXXX a que saliera de la junta; una vez que salió, nos dirigimos a un comercio de quesadillas... cuando íbamos por el estacionamiento XXXXX dijo que nos estaban vigilando, volteé y vi al doctor Rojas y a la administradora que estaban en la oficina de administración, no sé si nos estaban tomando foto o video con su celular, no hicimos caso y continuamos; en cuanto llegamos al lugar donde íbamos almorzar, **XXXXX recibió una llamada, dijo que era el doctor Rojas**, ella se paró y se salió... (comparecencia tomo III, foja 1134 reverso... 1135).
- XXXXX, declarando ante el Ministerio Público- (fojas 1137 a 1138): **...fui testigo de las llamadas constantes que el doctor Raúl Rojas Hernández, le realizaba a XXXXX, las hacía a todas horas, podrían ser en la mañana, tarde o noche**, sé que eran llamadas que le hacía el doctor Raúl Rojas Hernández, porque cuando contestaba el teléfono se refería a su interlocutor como 'Jefe', y en ocasiones me mostraba su celular y veía que decía llamada entrante 'Doctor Rojas'...**recuerdo que una vez que le llegó un mensaje del doctor Rojas, a su celular, refiriéndose a ella como 'Amor', lo cual me**

<sup>29</sup> Oficio HEPL/1941/2020, tomo I foja 114.

**molestó mucho, le pedí que hablara con él porque no era correcto que la llamara así...** (tomo III, foja 1137 reverso).

(Énfasis añadido).

De igual manera, el dicho de la Quejosa respecto a que el Director buscaba contactarla incluso con otros compañeros distintos a su jefe inmediato (Subdirector), se robustece con el testimonio del XXXXX-, quien manifestó: ...En alguna ocasión **mi Director me pidió localizara a la persona de Trabajo Social para la atención de un usuario y al salir de mi oficina me encontré a la compañera XXXXX y le comenté que el Jefe buscaba a alguien de Trabajo Social, le pasé mi celular**, atendió la llamada me agradeció y me regresó mi teléfono.... (tomo III, foja 1233 reverso y 1234, énfasis añadido).

Ahora bien, en relación con el supuesto incidente en el que la Quejosa encontró a un compañero médico en una situación “indecorosa” con una enfermera, el cual reportó tanto al Director como al Subdirector, y que provocó una reunión con el personal involucrado en la que la quejosa XXXXX dijo haber sido cuestionada injustificadamente cuando se le confrontó con las personas involucradas; esta Procuraduría considera únicamente que es de cuestionar la razón por la que no se comunicó el hecho ante la autoridad competente para investigar, y en su caso, sancionar el hecho denunciado –Órgano Interno de Control- pues no obran constancias en el sumario que así lo indiquen.

Finalmente, en lo que respecta a la Administradora María Esther Barrón Durán, no se advierten elementos de convicción suficientes que acrediten los señalamientos de la quejosa relacionados con que dicha servidora pública le fomentó miedo a través de las indicaciones enviadas por terceras personas.

Sin embargo, resultó acreditado el acoso laboral que se le imputó al Director y a la Administradora ya que ambos funcionarios públicos incumplieron el deber de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos<sup>30</sup> de XXXXX, específicamente en cuanto a su derecho a recibir un trato digno, lo que se tradujo en una vulneración a sus derechos humanos laborales, derivado de que:

- ❖ Reconocieron haber autorizado y otorgado prerrogativas a favor de la quejosa de manera discrecional, sin fundamentar su actuar.
- ❖ Reconocieron cambios de horarios a la quejosa sin la autorización en el expediente del área de Recursos Humanos.
- ❖ Quedó acreditada la desigualdad de condiciones laborales sin justificación alguna, como lo fue la dilación de casi un año para que su registro de entradas y salidas fuera acorde a su designación como Jefa de Servicio de Trabajo Social.

Respecto al Director, quedó acreditada igualmente la vulneración de los derechos humanos de la Quejosa tanto por acoso laboral -mobbing- como por hostigamiento sexual, contraviniendo su derecho como mujer a una vida libre de todo tipo de violencia, derivado de las siguientes conductas:

- ❖ Uso de lenguaje inapropiado.
- ❖ Contacto físico inapropiado.
- ❖ Revisión injustificada del acta de entrega de recepción y respaldo de información de la quejosa.
- ❖ Tono de voz inapropiado y desacreditación en reuniones de trabajo.

---

<sup>30</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, artículo 1.

- ❖ Exigencias sin justificación de la urgencia de la necesidad –llamadas fuera de jornada laboral y mediante terceras personas-.
- ❖ Supervisión directa, sin considerar la estructura organizacional, es decir al jefe inmediato de la quejosa –Subdirector Médico-.
- ❖ Descalificación de la denuncia de la quejosa contra personal del hospital por conducta presuntamente inapropiada, confrontándola con las personas denunciadas, así como omitir dar parte a la autoridad competente para investigar y en su caso sancionar –Órgano Interno de Control-.
- ❖ Falta de un trato igualitario.

Por lo anterior, es dable concluir que el entorno laboral y las condiciones de XXXXX fueron inapropiadas y contrarias a los estándares del derecho internacional y local inherentes al derecho al trabajo, y el derecho como mujer a una vida libre de todo tipo de violencia, al haberse violado las condiciones de trato digno y no discriminación<sup>31</sup> de XXXXX.

**Séptima. Responsabilidades.** Conforme a lo expuesto en hechos y a lo establecido en las consideraciones quinta y sexta de esta resolución, quedó acreditada la violación de los derechos humanos laborales de XXXXX por parte del doctor Raúl Rojas Hernández, Director del Hospital de Especialidades Pediátrico de León y María Esther Barrón Durán quien es la administradora del hospital citado, por lo que es deber de la autoridad garantizar sus derechos en su carácter de víctima directa, en apego a lo establecido en el artículo 23 de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, y artículo 59 y 60 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.

**Octava. Reparación integral del daño.** Con relación a este apartado, debe señalarse que la presente resolución de recomendación constituye por si misma una forma de reparación<sup>32</sup>. Asimismo, cabe mencionar que esta Procuraduría brindó asistencia psicológica<sup>33</sup> a la quejosa previa aceptación de la misma en su comparecencia de fecha 9 de noviembre de 2020 -tomo I, foja 5-.

En este contexto, habiéndose acreditado la violación de los derechos humanos laborales de la quejosa y la responsabilidad de la autoridad de garantizar los derechos de la víctima, conforme a lo fundamentado y motivado en las consideraciones anteriores, y en apego a los estándares internacionales en materia de derechos humanos<sup>34</sup> con fundamento en el artículo 24 y 123 fracción VIII de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato; se recomienda a la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación que realice las acciones necesarias para lograr la reparación integral del daño generado a XXXXX, tomando en consideración particular los siguientes rubros:

**Medidas de rehabilitación<sup>35</sup>.** La autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá ofrecer a XXXXX, atención médica, psicosocial y cualquier otra atención especializada, quien deberá decidir de forma voluntaria si la acepta y en su caso deberá proporcionársela.

<sup>31</sup> *DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS* -artículo 23.1-; y *DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE* -artículo XIV.

<sup>32</sup> Corte IDH. Caso El Amparo Vs. Venezuela. Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 de septiembre de 1996. Serie C No. 28, párr. 35; Caso Barbani Duarte y otros Vs. Uruguay, Fondo Reparaciones y costas. Sentencia de 13 de octubre de 2011. Serie C No. 234, párr. 243; Caso Fontevecchia y D'Amico Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2011. Serie C No. 238, párr. 102, entre muchas otras.

<sup>33</sup> Oficio número Sub "A"207-20/2137/20. Tomo I, foja 30.

<sup>34</sup> Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 2005.

<sup>35</sup> Artículo 56 fracción I de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato.

**Medidas de satisfacción**<sup>36</sup>. En caso de ser aceptada la presente resolución de recomendación, la persona que funja como Director o Directora del Hospital de Especialidades Pediátrico de León, a la fecha en que se notifique la presente resolución, deberá ofrecer una disculpa a la quejosa por la violación de sus derechos humanos, ante la mayor parte del personal que labora en dicho hospital, sin que ello implique que se interrumpa la prestación de sus servicios o se ponga en riesgo a terceras personas, previa aceptación y acuerdo que se establezca con la quejosa en cuanto a fecha y hora.

Asimismo, se deberá iniciar o continuar en su caso, procedimiento administrativo ante el órgano competente, por las acciones u omisiones del doctor Raúl Rojas Hernández y de la licenciada María Esther Barrón Durán, Director y Administradora, del Hospital de Especialidades Pediátrico de León, respectivamente; por los hechos expuestos en la consideraciones quinta y sexta de esta resolución a efecto de que una vez sustanciado el procedimiento bajo las normas aplicables y velando por la garantía de debido proceso, se emita la resolución y en su caso se apliquen las sanciones correspondientes, informando a esta Procuraduría sobre lo resuelto.

**Medida de no repetición**<sup>37</sup>. La autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación deberá implementar las medidas necesarias para evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos laborales, como los descritos en las consideraciones quinta y sexta de esta resolución, contribuyendo con ello a su prevención. Debiendo girar instrucciones para adoptar las medidas legales, administrativas y de cualquier otra índole para garantizar un efectivo derecho al trabajo, y un entorno laboral apegado a derechos humanos.

Con el fin de cumplir con lo antes señalado, entre otras acciones, deberá entregar un tanto del “Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato”<sup>38</sup>, a cada una de las personas servidoras públicas que prestan sus servicios bajo cualquier modalidad laboral en que hayan sido contratadas (personal de confianza, base, honorarios o cualquier otra) en el Hospital de Especialidades Pediátrico de León Guanajuato, para que conozcan las pautas de actuación para prevenir y atender la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

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

## RESOLUTIVOS DE LA RECOMENDACIÓN

Al Secretario de Salud y Director General  
del Instituto de Salud Pública  
del Estado de Guanajuato (ISAPEG)

**PRIMERO.** Gire instrucciones a quien legalmente corresponda a efecto de que se realice la reparación integral del daño a XXXXX. En los términos de la consideración octava de la presente resolución. Primordialmente se deberá ofrecer a XXXXX, atención médica, psicosocial y cualquier otra atención especializada, quien deberá decidir de forma libre y voluntaria si la acepta y los términos en que desea recibirla.

**SEGUNDO.** La persona que funja como Director o Directora del Hospital de Especialidades Pediátrico de León, deberá ofrecer una disculpa a la quejosa por la violación de sus derechos humanos, ante la mayor parte del personal que labora en

<sup>36</sup> Artículo 67 fracción IV y V de la Ley de Víctima del Estado de Guanajuato.

<sup>37</sup> Artículo 68 fracción V de la Ley de Víctima del Estado de Guanajuato.

<sup>38</sup> Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, el 6 seis de junio de 2017 dos mil diecisiete.

dicho hospital, sin que ello implique que se interrumpa la prestación de sus servicios o se ponga en riesgo a terceras personas, previa aceptación y acuerdo que se establezca con la quejosa en cuanto a fecha y hora.

**TERCERO:** Se instruya a quien legalmente corresponda el inicio y/o continuación de procedimiento administrativo disciplinario en contra de las personas servidoras públicas señaladas como responsables, por los hechos y las razones expuestas en la consideración sexta de esta resolución.

Lo anterior, con el objeto de determinar las responsabilidades correspondientes que la ley prevea al doctor Raúl Rojas Hernández y a la licenciada María Esther Barrón Durán, Director y Administradora del Hospital de Especialidades Pediátrico de León, Guanajuato, respectivamente; por los hechos y conductas individuales que se tuvieron por acreditadas a cada una de las citadas personas servidoras públicas.

Además, se deberá notificar a esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato (PRODHEG) la resolución que recaiga a cada uno de los procedimientos.

Asimismo, se deberán incorporar copias de la presente resolución de recomendación en los expedientes personales de las citadas personas servidoras públicas, a efecto de que obre constancia de las violaciones a los derechos humanos en las que participaron.

**CUARTO.** Se instruya a quien legalmente corresponda para que sea entregado un tanto del "Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Estado de Guanajuato"<sup>39</sup>, a cada una de las personas servidoras públicas que prestan sus servicios bajo cualquier modalidad laboral en que hayan sido contratadas (personal de confianza, base, honorarios o cualquier otra) en el Hospital de Especialidades Pediátrico de León Guanajuato, para que conozcan las pautas de actuación para prevenir y atender la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual; para lo cual se deberá remitir evidencia del cumplimiento a esta PRODHEG.

La autoridad se servirá a informar a este organismo si acepta la presente Resolución de Recomendación en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación; y en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aporte las pruebas que acrediten su cumplimiento.

Notifíquese a las partes por conducto de la Secretaría General.

Así lo resolvió y firmó el Maestro Vicente de Jesús Esqueda Méndez, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

Nota: Las citas de pie de página en la presente versión pública se modificaron respecto de su orden numérico, sin embargo, se mantiene el mismo contenido al documento original.

---

<sup>39</sup> Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, el 6 seis de junio de 2017 dos mil diecisiete.