



RESOLUCIÓN DE RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a 20 veinte de julio del 2022 dos mil veintidós.

VISTO para resolver el expediente número **148/20-A-I** relativo a la queja presentada por **XXXXX**¹ y **XXXXX**, por actos atribuidos a la persona titular de la Presidencia Municipal y al personal adscrito a la Dirección General de Medio Ambiente y Ordenamiento Territorial, todos del municipio de Guanajuato.

Esta Resolución de Recomendación se dirige a la persona titular de la Presidencia Municipal de Guanajuato, como superior inmediato de las personas servidoras públicas señaladas como infractoras.

Lo anterior, en términos de lo previsto en los artículos 5 fracción VII, 55, 57 y 58 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato; 77 fracción I de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; 11 y 12 del Reglamento Orgánico de la Administración Pública de Guanajuato, Guanajuato.

SUMARIO

Las personas quejas quienes se encontraban adscritas a la Dirección General de Medio Ambiente y Ordenamiento Territorial del Municipio de Guanajuato, manifestaron haber sido discriminadas y acosadas laboralmente con motivo de la expresión de género de una de ellas, por lo anterior consideraron que la rescisión de sus cargos ocurrió porque XXXXX es una persona XXXXX y no porque incurrieran en alguna falta administrativa.

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

En la presente resolución, se utilizan acrónimos y abreviaturas para hacer referencia a diversas instituciones, organismos públicos y normatividad siendo las siguientes:

Institución-Dependencia pública-Normatividad	Abreviatura – Acrónimo
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Corte IDH
Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.	PRODHEG
Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Guanajuato.	TJA
Instituto para las Mujeres Guanajuatenses.	IMUG
Dirección de Atención Integral a las Mujeres.	DAIM
Dirección General de Medio Ambiente y Ordenamiento Territorial.	DGMAOT
Dirección de Imagen Urbana y Gestión del Centro Histórico.	Dirección de Imagen Urbana
Dirección de Administración Urbana.	Dirección de Administración
Subdirector General de Normatividad de la Dirección General de Servicios Jurídicos de Guanajuato, Guanajuato.	SGN
Directora General de Atención a la Mujeres del municipio de Guanajuato.	DGAM

¹ La credencial para votar de la persona quejosa visible en la foja 25 del expediente, contiene el nombre de XXXXX que le fue asignado al nacer, sin embargo, en esta resolución se hará referencia a la persona quejosa como XXXXX al ser ese su nombre social y de identidad.



Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	SEPASEMV
Convención Americana sobre Derechos Humanos.	Convención Americana
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.	Convención Interamericana
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	Protocolo de San Salvador

ANTECEDENTES

[...]

CONSIDERACIONES

[...]

CUARTA. Estudio de fondo.

Una vez analizada la queja, así como las pruebas y evidencias del expediente, se desprende que los hechos que motivaron la queja consisten en posibles violaciones al derecho humano a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho al trabajo.

A efecto de poder realizar un pronunciamiento respecto a la existencia de las violaciones al derecho humano señalado en el párrafo anterior, es importante realizar algunas precisiones en relación con el marco normativo señalado en esta resolución.

La Corte IDH ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine en el goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incluidos en tal situación².

² Así lo sostuvo la Corte Interamericana de los Derechos Humanos al resolver el caso Flor Freire vs. Ecuador, en la sentencia de 31 de agosto de 2016 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas), en el párrafo 109.



En este contexto, el contenido del artículo 1.1 de la Convención Americana³ se extiende a todas las disposiciones del tratado y dispone la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en ella sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, posición económica, nacimiento, o cualquier otra condición social.

Es decir, todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio debido a una de las categorías señaladas a título ilustrativo en el artículo en mención respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención Americana, es en sí mismo incompatible con ésta.

Aunque las nociones no son idénticas, el artículo 24 de la Convención Americana reitera en cierta forma el principio establecido en el artículo 1.1, ello en función del reconocimiento de la igualdad ante la ley y la prohibición de todo tratamiento discriminatorio de origen legal, de modo que la prohibición de no discriminación se extiende al derecho interno de los estados partes de manera que éstos se comprometen a no introducir en su ordenamiento jurídico normas discriminatorias referentes a la protección de la ley⁴.

Entonces, si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, incumpliría la obligación establecida en el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión. Si, por el contrario, la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna o su aplicación, el hecho debe analizarse a la luz del artículo 24 de la Convención Americana.

Ahora bien, la Convención Americana no contiene una definición explícita del concepto «discriminación», tampoco la tiene el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; por ello el Comité de Derechos Humanos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, tomando como base las definiciones de los artículos 1.1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial⁵ y el Artículo 1.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁶, definió el concepto discriminación empleado en el Pacto como:

«...toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basa en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.»⁷

³ «Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos. 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.»

⁴ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización. Párrafos 53 y 54.

⁵ «1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.»

⁶ «Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.»

⁷ Naciones Unidas. Comité de Derechos Humanos. Observación General No. 18, No discriminación, 10 de noviembre de 1989, CCPR/C/37, párrafo 7.



Una vez señalado lo anterior, es necesario puntualizar que las categorías indicadas en el artículo 1.1 de la Convención Americana (raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad y nacimiento), no constituyen un listado limitativo sino ilustrativo de los criterios en virtud de los cuáles está prohibido discriminar.

Es por ello que la Corte IDH ha reconocido que la población lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual y cuir⁸ han sido históricamente víctimas de discriminación estructural, estigmatización y diversas formas de violencia y violaciones a sus derechos fundamentales, ello con la finalidad de castigar a quienes se considera desafían normas de género, basados en lo que constituye un hombre y una mujer, o lo masculino y lo femenino⁹. Una de las formas más extremas de discriminación se materializa en situaciones de violencia física –asesinatos, secuestros, agresiones sexuales- o de violencia psicológica como amenazas, coacción o privación arbitraria de la libertad, incluido el internamiento psiquiátrico forzado¹⁰.

Por lo anterior, la Corte IDH ha interpretado que derivado del enunciado «otra condición social»¹¹, debe incorporarse como categoría la relativa a la orientación sexual¹² que incluye su expresión y las consecuencias necesarias en el proyecto de vida de las personas, es decir, se incluye tanto la identidad de género como la expresión de género, las cuáles no pueden servir de sustento para negar o restringir algún derecho establecido en la Convención.

En lo que respecta a la expresión de género¹³, es posible que una persona resulte discriminada con motivo de la percepción que otras personas tengan acerca de su relación con un grupo social, independientemente de que ello corresponda con la realidad o con la auto-identificación de la persona. La sola percepción de homosexualidad o identidad transgénero pone a las personas en situación de riesgo, las vulneraciones como se adelantó pueden consistir en asesinatos, violaciones, agresiones físicas, detenciones arbitrarias, denegación de los derechos de reunión y expresión, así como discriminación en el empleo, salud, vivienda y educación¹⁴.

Una vez expuestas las consideraciones más relevantes de los derechos a la igualdad y no discriminación con motivo de la expresión de género, es conveniente determinar cuándo su transgresión incide en el derecho al trabajo, por ello es necesario tener en cuenta la regulación de este derecho.

⁸ De la adaptación del término en inglés «Queer», se considera un término paraguas por la gama de orientaciones sexuales e identidades que van mucho más allá de «LGBT». Generalmente es usado por personas que no buscan adscribirse a ninguna orientación sexual e identidad de género por considerarse disidentes de las normativas sociales.

⁹ Cfr. Caso Azul Rojas Marín y otra Vs. Perú, Sentencia de 12 doce de marzo de 2020 dos mil veinte. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, párrafo 92.

¹⁰ Naciones Unidas, Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, 4 de mayo de 2015, A/HRC/29/23, párr. 21.

¹¹ Corte IDH. Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Fondo, Reparaciones y Costas. Párrafo 91.

¹² Lo anterior se refuerza en el derecho interno con el contenido del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cuál prohíbe de manera expresa la discriminación motivada por el género y las preferencias sexuales -entre otras- que tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

¹³ La expresión de género se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida. Opinión Consultiva OC-24/17, supra, párr. 32, letra g).

¹⁴ Cfr. Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. A/HRC/29/23 del 4 de mayo de 2015. Párrafo 5.



Los alcances del derecho al trabajo reconocido en el artículo 6 de la Convención Americana¹⁵ quedaron precisados con la expedición del Protocolo de San Salvador, así en el artículo 6.1 se estableció que «Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.»

En este contexto habrá violación del derecho al trabajo -entre otros casos-, cuando la persona sufra de un trato discriminatorio en su centro de trabajo, esto es, se genere cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en las categorías señaladas en el artículo 1.1 de la Convención Americana que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo que incluyen el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y las condiciones de trabajo; asimismo, cuando sufra de acoso laboral. Lo señalado de conformidad con el artículo 1 del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo¹⁶.

Para el efecto de determinar la existencia de un trato discriminatorio en el lugar de trabajo o de acoso laboral, es necesario verificar si la conducta es sistemática y tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona; ello con miras a excluirla de la organización, o bien, de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir a la persona acosada con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

Asimismo, deberá verificarse su tipología pues puede presentarse en tres niveles dependiendo de quién adopte el rol de sujeto activo (hostigador)¹⁷:

- a) Es horizontal cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, cuando ocupan un nivel similar jerárquicamente.
- b) Es vertical descendente cuando el hostigamiento se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- c) Es vertical ascendente cuando el hostigamiento se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Lo señalado tiene relevancia debido a que las personas quejasas señalaron haber sido discriminadas debido a la expresión de género de una de ellas y acosadas laboralmente, por ello consideraron que la rescisión laboral ocurrió porque XXXXX es una persona XXXXX y no porque incurrieran en alguna falta administrativa.

¹⁵ En la citada disposición se formuló la prohibición de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso.

¹⁶ 1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

¹⁷ Ilustra lo señalado la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro «ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA» con Registro digital: 2006870.



Por su parte, las autoridades señaladas como responsables al rendir los informes solicitados fueron coincidentes en negar la comisión de algún acto considerado como discriminatorio en perjuicio de las personas quejasas, agregando que todo el personal respeta lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación.

En primer término se señala que la rescisión laboral de las personas quejasas se acreditó con dos oficios identificados como XXXXX, ambos suscritos por la persona titular de la DGMAOT, uno dirigido a XXXXX¹⁸ quien desempeñó el cargo de XXXXX; y el otro dirigido a XXXXX (XXXXX)¹⁹, quien tenía el cargo de XXXXX. En los oficios en mención se señaló como motivo de la rescisión la pérdida de confianza de conformidad con los artículos 48 y 49 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

En contra de dichos actos tanto XXXXX como XXXXX presentaron demandas ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios, las cuales fueron radicadas con los números XXXXX²⁰ y XXXXX²¹ sin que en dichos procesos laborales exista pronunciamiento por parte del Tribunal aquí mencionado que resolviera la controversia sometida a su consideración.

Lo anterior tiene relevancia porque las rescisiones laborales por sí mismas no implican que ocurrieran por discriminación o bien derivados de acoso laboral, más aún si el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios no realizó un análisis del que se advirtiera en los juicios laborales una atención o trato diferenciado hacia XXXXX por ser una persona XXXXX y llevar a cabo su manifestación, y que ello les impidiera a ambas quejasas el pleno y efectivo ejercicio del derecho de igualdad o bien, que se hubiera hecho uso en su contra de algún lenguaje basado en estereotipos o prejuicios.

Entonces, las documentales descritas -oficios relativos a la rescisión laboral y constancias de los expedientes laborales- no resultan idóneas para acreditar que las personas quejasas fueron discriminadas porque XXXXX es una persona XXXXX, pues para ello deben analizarse y valorarse los elementos probatorios restantes. Fortalece lo aquí señalado por similitud la tesis aislada que enseña se transcribe:

«VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN. NO SE CONFIGURAN POR EL HECHO DE QUE LA PERSONA QUE FUE DESPEDIDA SEA MUJER, AUN CUANDO EL DESPIDO SEA INJUSTIFICADO, SIN QUE ELLO EXIMA AL TRIBUNAL DE AMPARO DE VERIFICAR ÍNTEGRAMENTE LAS ACTUACIONES DEL JUICIO LABORAL A FIN DE CONSTATAR O DESCARTAR AQUEL TIPO DE CONDUCTAS. Si en el juicio laboral, en específico en la demanda, la actora dentro de sus argumentos indica que fue despedida injustificadamente, entre otras circunstancias, por ser mujer y que, por tanto se violaron en su perjuicio diferentes preceptos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, esos señalamientos, por sí mismos, no conllevan estimar que efectivamente se ejerció en su contra violencia de género y discriminación, aun cuando se haya acreditado el despido injustificado alegado. Ello, porque en principio, la Junta debe analizar la litis en el juicio desde la perspectiva de derechos y obligaciones que establecen las normas laborales en las relaciones entre trabajadores y

¹⁸ Consultable a foja 55.

¹⁹ Visible en foja 56.

²⁰ El juicio laboral de XXXXX concluyó con la celebración del convenio celebrado con el Ayuntamiento de Guanajuato, Guanajuato, el XXXXX -visible en fojas 404 y 405-, en éste la persona quejosa se desistió de la demanda a cambio de recibir la cantidad de \$XXXXX (XXXXX pesos en moneda nacional). La autoridad efectuó el pago el XXXXX de la misma anualidad según se advierte de la comparecencia de entrega de cheque consultable en fojas 406 a 408 del expediente, por lo tanto, no existió pronunciamiento en que se determinara que el despido fue injustificado.

²¹ La quejosa XXXXX no realizó convenio alguno, por lo cual en la audiencia de conciliación, contestación de demanda y ofrecimiento de pruebas del XXXXX que obra en fojas 416 a 418 del expediente de queja, se señaló fecha y hora para la continuación a la contestación de demanda y ofrecimiento de pruebas, por consiguiente no existe laudo o sentencia emitida por el tribunal burocrático.



PRODHG

Prodhg de los Derechos Humanos
del Poder Judicial de la Federación

patrones, y a partir de ahí resolver el problema sometido a su jurisdicción. Sin embargo, dada la naturaleza de las manifestaciones que formula la quejosa en la demanda de amparo, y conforme al artículo 106 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de las tesis de jurisprudencia P./J. 5/2016 (10a.) y 1a./J. 22/2016 (10a.) y aislada 1a. XCIX/2014 (10a.), emitidas por el Pleno y la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente, el tribunal de amparo debe estudiar las constancias que obran en el juicio laboral, a fin de verificar si de ellas se advierte que el patrón desplegó en contra de la trabajadora alguna conducta de violencia de género o discriminación, sólo por ser mujer y que ello haya derivado en la terminación de la relación laboral.»²²

Por lo anterior, y con independencia de la rescisión laboral se analizaron los actos presuntamente realizados por las autoridades responsables en contra de las personas quejasas.

Previo a realizar el análisis de la evidencias que integran el expediente de queja así como los argumentos de las personas quejasas y de las autoridades señaladas como responsables, es necesario precisar que de la aplicación de la Convención Interamericana, la Corte IDH desarrolló la noción de debida diligencia reforzada, lo que implica utilizar una perspectiva de género en la investigación y juzgamiento de casos de violencia cometida contra las mujeres, incluyendo la violencia contra las mujeres transgénero, así como evitar la impunidad crónica que envía un mensaje de tolerancia y permita la repetición de los hechos²³.

En este mismo contexto, la tesis aislada con rubro «IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIEMENTE DEL GÉNERO DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS»²⁴; la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que:

“[...] los estereotipos de género que producen situaciones de desventaja al juzgar, afectan tanto a mujeres como a hombres. De ahí que la perspectiva de género como método analítico deba aplicarse en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos, independientemente del género de las personas involucradas, con la finalidad de detectar y eliminar las barreras y los obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de "mujeres" u "hombres".

Esta precisión es fundamental, pues, si bien las mujeres son quienes históricamente han permanecido en una situación de desventaja, lo cierto es que los estereotipos pueden afectar a hombres y mujeres. Así, es pertinente enfatizar que el principio constitucional de igualdad y la prohibición de discriminación busca eliminar todas las distinciones de trato que carezcan de objetividad, racionalidad y proporcionalidad, independientemente del sexo de las personas.²⁵

Es por lo anterior que en el caso concreto se analizó el presente asunto con perspectiva de género y de diversidad sexual ya que las personas quejasas se encontraban en un estado de vulnerabilidad que generó una desventaja y desequilibrio frente a las autoridades señaladas como responsables.

²² Registro digital: 2015900; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Décima Época; Materias(s): Común, Laboral; Tesis: I.16o.T.9 L (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo IV, página 2278; Tipo: Aislada.

²³ Cfr. Corte IDH Caso Vicky Hernández y Otras vs. Honduras. Sentencia de 26 de marzo de 2021. Fondo Reparaciones y costas. Párrafo 134

²⁴ Tesis aislada 1a. LXXIX/2015 (10a.), registro digital 2008545, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, Tomo II, página 1397.

²⁵ Tesis aislada 1a. CCCLVIII/2015 (10a.), registro digital 2010492, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 24, noviembre de 2015, Tomo I, página 973, cuyo rubro es “DISCRIMINACIÓN. LAS NORMAS QUE PREVEAN LA ASIGNACIÓN DE TAREAS, HABILIDADES Y ROLES ESTEREOTIPADOS CON BASE EN EL SEXO O LA IDENTIDAD SEXO-GENÉRICA DE LAS PERSONAS CONSTITUYEN UNA FORMA DE AQUÉLLA Y, POR ENDE, SON INCONSTITUCIONALES”.



El estado de vulnerabilidad se identificó²⁶ porque las personas quejas laboraban en el mismo centro de trabajo –XXXX–, se encuentran en una de las categorías sospechosas identificadas en el artículo 1.1 de la Convención Americana, la relativa al género y a la orientación sexual, ello porque XXXX se identifica como una persona XXXX por lo que pertenece a la población con otra XXXX²⁷, aunado a que manifestó tener un matrimonio con XXXX, XXXX quien también tiene el carácter de persona quejosa en este expediente, por lo que nos encontramos ante la presencia de un grupo históricamente vulnerable²⁸.

Asimismo, de los hechos probados en autos se advierte una relación de poder respecto de las autoridades señaladas como responsables en virtud de que las personas quejas no pudieron presentar como prueba las declaraciones de los compañeros que presenciaron los actos cometidos en su perjuicio. En la comparecencia ante personal de esta PRODHG realizada el 9 nueve de octubre de 2020 dos mil veinte, XXXX expresó:

«...quiero referir que si existen testigos del trato que recibí de mi entonces jefe inmediato, sin embargo, por el actual clima laboral que se vive ellos están temerosos de perder su trabajo si llegan a hablar del tema, por lo que no es posible presentarlos...»²⁹

En este mismo sentido, XXXX, en la comparecencia efectuada el 15 quince de octubre de la misma anualidad, manifestó:

²⁶ Resultó orientadora la tesis aislada XXI.2o.P.A.1 CS (10a.), con registro digital 2014125, que enseguida se transcribe: «JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL JUZGADOR DEBE IDENTIFICAR SI EL JUSTICIABLE SE ENCUENTRA EN UN ESTADO DE VULNERABILIDAD QUE HAYA GENERADO UNA DESVENTAJA REAL O DESEQUILIBRIO PATENTE EN SU PERJUICIO FRENTE A LAS DEMÁS PARTES EN CONFLICTO. Para que pueda impartirse justicia con perspectiva de género, debe identificarse si en un caso concreto existe un estado de vulnerabilidad que genere una desventaja real o un desequilibrio patente en perjuicio de una de las partes en conflicto, lo cual no puede presumirse, sino que es necesario que en autos existan elementos objetivos de los que se advierta que se actualizan situaciones de poder por cuestiones de género, lo cual no implica proteger a la mujer por el simple hecho de serlo, en tanto que el hombre también puede encontrarse en una posición de vulnerabilidad. Por tanto, para identificar la desventaja deben tomarse en cuenta, entre otras cuestiones, las siguientes: a) si una o todas las partes se encuentran en una de las categorías sospechosas identificadas en las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad; b) la situación de desigualdad de género y violencia que prevalece en el lugar o núcleo social en el que se desenvuelven las partes, para esclarecer la posible existencia de desigualdad estructural; c) el grado de estudios, edad, condición económica y demás características particulares de todas las personas interesadas o involucradas en el juicio, para determinar si realmente existe un desequilibrio entre ellas; y, d) los hechos probados en autos, para identificar relaciones de poder. Lo anterior, en el entendido de que del análisis escrupuloso de esos u otros elementos, con independencia de que se hayan actualizado todos o sólo algunos de ellos, debe determinarse si en el caso concreto es razonable tomar medidas que aseguren la igualdad sustancial, por advertir un desequilibrio que produce un obstáculo que impide injustificadamente el goce de los derechos humanos de la parte que previamente se identificó en situación de vulnerabilidad o desventaja.»

²⁷ Personas con Orientaciones Sexuales e Identidades de Género No Normativas. Si bien los acrónimos LGBT, LGBTTT, LGBTTTI, LGBTTTIQ, entre otros, han sido comúnmente empleados para referirse a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, se reconoce que existen otras categorías o diversidades que no están incluidas en esos acrónimos, razón por la que se optó por el término OSIG, que incluye a todas las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas. (Fuente: ENDOSIG -2018-CONAPRED)

²⁸ Al respecto resulta orientadora la tesis aislada I.9o.P.17 K (10a.), con registro digital 2022572 que textualmente indica: «PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL. SI EN EL JUICIO DE AMPARO EL JUEZ NO PUEDE DETERMINAR A QUÉ COLECTIVO LGBTI (LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÉNEROS E INTERSEXUALES) PERTENECE EL QUEJOSO, NO DEBE PRONUNCIARSE EN CUANTO A UNA IDENTIDAD ESPECÍFICA, A EFECTO DE NO ETIQUETARLO CON NOMBRES O DEFINICIONES QUE PODRÍAN NO CORRESPONDER A LA PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO. Cuando en los juicios de amparo competencia de los órganos jurisdiccionales se vean involucradas personas pertenecientes al colectivo LGBTI (siglas que identifican a las palabras lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales), y no pueda determinarse si el quejoso es una persona transgénero, transexual, travesti u otra, el Juez no debe pronunciarse en cuanto a una identidad específica, a efecto de no etiquetarlo con nombres o definiciones que podrían no corresponder a su percepción de sí mismo, pues para ello tendría que realizarse un análisis en cuanto a la orientación sexual, la identidad y expresión de género, entre otros aspectos, para lo cual, resulta necesario una serie de datos e información relativos a dicha persona, los cuales podrían no encontrarse en autos. Sin embargo, a efecto de no gredir los derechos de igualdad y no discriminación, previstos en los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, puede precisarse que el quejoso pertenece a dicho grupo; aunado a que conforme a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o identidad de género, tiene obligación de resolver los casos relativos a los derechos humanos de las personas pertenecientes al colectivo LGBTI, con base en una perspectiva de género y de diversidad sexual.»

²⁹ Foja 21.



PRODHG

Procuraduría de los Derechos Humanos
del Estado de Guanajuato.

«...Referente al ambiente laboral digo que se han realizado cambios en la mecánica del trabajo por lo que estábamos en una etapa de acoplamiento, después se presentó lo de la contingencia por lo que se ha incrementado la carga de trabajo [...] de tal forma que estamos aprendiendo las nuevas modalidades de los trámites virtuales, por lo que se genera cierta tensión, sin embargo, puedo decir que el ambiente laboral es bueno...»³⁰ (sic).

Ahora bien, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado que la obligación de juzgar con perspectiva de género³¹ involucra dos cosas: la aplicabilidad, de modo que no debe mediar petición de parte; y la metodología, que exige tomar en cuenta los siguientes elementos:

1. Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
3. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
4. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género;
5. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,
6. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Los elementos señalados no constituyen pasos secuenciales a seguir, sino un conjunto de cuestiones mínimas que deben tenerse en cuenta para estar en posibilidad de identificar los impactos diferenciados que pueden existir; en el caso, se requiere del análisis de los elementos 1 y 3.

Para ello, se partió del contexto real que se expresa en el ámbito particular de la relación o situación concreta que colocó a las personas quejasas en posición de vulnerabilidad y en posibilidad de ser agredidas y victimizadas. En otras palabras, se trata de observar y analizar ese escenario particular que fue expuesto por las personas quejasas y cómo la circunstancia en que se encuentran se debe a la pertenencia a esa población en condición de opresión.

³⁰ Foja 69.

³¹ Jurisprudencia 22/2016 de la décima época, con registro digital 2011430, de rubro «ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO»



En el escrito de queja, señalaron las personas quejas lo siguiente:

«...la que suscribe C. XXXXX y el C. XXXXX, quien desde hace dos años hasta hoy en día se me reconoce socialmente, pero no así de forma legal como XXXXX bajo el nombre de XXXXX [...] Hasta la fecha actual hemos servido por más de XXXXX años desempeñándonos como XXXXX y XXXXX (a) público (a) realizando labores de XXXXX y de XXXXX, respectivamente de conformidad al nombramiento conferido, en el XXXXX y Número Oficial de la XXXXX [...] y en el XXXXX, de la XXXXX, hoy en día bajo el nombre de XXXXX [...] ambas direcciones adscritas a la XXXXX del H. Ayuntamiento de Guanajuato 2018-2021...»³²

De lo transcrito se advierte que las personas quejas laboraron de manera ininterrumpida durante XXXXX años en la XXXXX, actualmente denominada XXXXX, lo cual no fue controvertido por las autoridades señaladas como responsables, motivo por el cual se presume cierto al no existir prueba en contrario³³.

Asimismo, del escrito de queja se observa que durante los últimos dos años³⁴ -aproximadamente- que duró esa relación laboral con el municipio, XXXXX se visibilizó como persona XXXXX, lo que transcurrió sin incidente alguno hasta antes del mes de XXXXX, así lo manifestó XXXXX en la comparecencia realizada ante personal de esta PRODHG, en la que indicó:

«...en todo momento le brindé apoyo desde que ella realizó el XXXXX, esto en XXXXX, tengo entendido que habló con los ingenieros Luis Eduardo Martínez y Juan Carlos Delgado Zárate, para pedir autorización de ir XXXXX, quienes sin problema le brindaron el apoyo; de esto me enteré hasta que regresé de vacaciones, me percaté que XXXXX, ahora XXXXX ya iba XXXXX, por lo que me acerqué a ella para preguntarle de qué manera requería el apoyo de mi departamento, señalando que no sabía qué sanitario usar; para ese momento a XXXXX la habían cambiado de oficina al piso en el que está la mía, en donde hay un baño de XXXXX, por lo que le indiqué podía usar ese sin problema, asimismo le comenté que me hiciera saber cualquier otro apoyo que necesitara. En la segunda quincena de XXXXX XXXXX solicitó una licencia por 6 meses sin goce de sueldo [...] y se le concedió [...] pero a los 7 días presentó un escrito en el cual señalaba que no deseaba tomar la licencia y regresó a laborar, se le admitió sin ningún problema, incluso esos 7 días de ausencia se le pagaron pues se hizo movimiento administrativo para que se tomaran como vacaciones [...] tanto a XXXXX como a XXXXX se les apoyo para que pudieran llevar a sus hijos a la oficina cuando había clases presenciales en el mes de XXXXX [...] Posteriormente se presentó la contingencia por COVID 19 [...] todo el personal de la Dirección hicimos trabajo en casa en XXXXX, en XXXXX se implementaron guardias escalonadas, y en el mes de XXXXX regresamos a laborar excepto las personas en riesgo; en el caso de XXXXX y XXXXX, al tener hijos y no tener con quien dejarlos [...] nos reunimos los tres directores esto es Luis Eduardo Martínez, Monserrat del Rocío Villagómez que era jefa de XXXXX y la de la voz, ello con la intención de realizar un rol de guardias en los que pudieran estar pendientes de sus hijos...»³⁵ (sic)

Lo anterior se robustece con la declaración de XXXXX pues, aunque no precisó fechas, se advierte que en principio las personas quejas no fueron objeto de tratos discriminatorios, ya que señaló:

«En relación a XXXXX puedo decir que siempre hubo un apoyo y aceptación por parte del todo el personal de la dirección general, pues recuerdo que regresando de vacaciones de semana santa del XXXXX, XXXXX realizó su XXXXX; recuerdo que XXXXX se acercó con el de la voz para pedirme que ya no lo llamara así,

³² Foja 3 del expediente de queja.

³³ Ello de conformidad con el artículo 43 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato que a la letra indica: «Artículo 43. La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, hará que se tengan por ciertos los hechos materia de la queja o denuncia, salvo prueba en contrario.»

³⁴ Cfr. Foja 5 correspondiente al escrito de queja.

³⁵ Comparecencia visible en las fojas 69 a 70 del expediente.



PRODHG

le cuestioné que cómo quería que lo llamara a lo cual refirió XXXXX y desde ese momento así la llamé en ningún momento presencié que alguno de mis compañeros la discriminara y ofendiera...»³⁶(sic) del Estado de Guanajuato.

Así, existen elementos suficientes para considerar que durante los XXXXX años previos a que XXXXX se manifestara en su centro de trabajo como una persona XXXXX, ni ella ni su esposa XXXXX sufrieron actos discriminatorios; ello incluso durante los primeros meses en que la primera de las mencionadas se identificó como persona XXXXX; sin embargo, posteriormente dicha situación cambió.

Se afirma lo anterior, porque las personas quejasas señalaron que el XXXXX, XXXXX festejaba su cumpleaños fuera del centro de trabajo y de horario laboral; lugar en el que coincidió con la persona titular de la DGMAOT, así como de la Dirección de Administración Urbana, Dirección de Imagen Urbana, y personal de la Unidad de Gestión del Centro Histórico. En dicho lugar, el titular de la Dirección de Imagen Urbana las invitó a la mesa en la que él se encontraba, pero una compañera de dicha mesa tajantemente dijo «no»; y posteriormente la persona servidora pública que las había invitado se disculpó con XXXXX a través de un mensaje enviado por la aplicación denominada «XXXXX».

Los hechos antes señalados se tienen por ciertos al tenor de lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, debido a que las personas titulares de la DGMAOT y Dirección de Administración, omitieron referirse a esos hechos de forma específica en el informe que les fue solicitado³⁷, pues únicamente señalaron que «...no son hechos propios ni se atribuyen de manera directa al suscrito, por lo que no son de conocimiento propio...», sin embargo, los actos descritos sí les fueron atribuidos de manera directa pues formaban parte del grupo de personas servidoras públicas que rechazaron la integración de XXXXX a la mesa.

La persona titular de la Dirección de Imagen Urbana³⁸; indicó que los hechos sobre el festejo de cumpleaños sucedieron fuera del área de trabajo, esto es, se refirió a los actos señalados por las personas quejasas con evasivas, con lo cual se presume que fueron ciertos.

Al respecto, resulta conveniente destacar que los actos de violencia en el trabajo se pueden presentar en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que estén vinculados a la relación laboral. En este sentido en el Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se confirmó que la discriminación puede dar lugar al acoso y a la violencia dentro y fuera del lugar de trabajo, y que según las encuestas, el acoso verbal de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans empleadas es habitual³⁹.

En el presente caso, la negativa a que se sentaran en la misma mesa que el resto de las personas titulares de la DGMAOT y demás compañeros de trabajo si bien ocurrió fuera del centro de trabajo, constituyó un acto hostil y de discriminación en su vertiente descendiente porque las personas quejasas fueron excluidas por sus superiores jerárquicos con quienes tenían una relación de subordinación, siendo ello un indicador de trato discriminatorio vinculado a la relación laboral.

³⁶ Comparecencia realizada el 15 quince de octubre de 2020 dos mil veinte, consultable en la foja 72.

³⁷ Informes consultables en las fojas 38 y 39, así como 120 y 121.

³⁸ Visible en fojas 34 y 35.

³⁹ Consejo de Derechos Humanos, Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género, A/HRC/19/41 del 17 diecisiete de noviembre del 2011 dos mil once, párrafo 53.



Además, a pesar de que las personas quejasas no pudieron presentar como prueba las declaraciones de los compañeros de trabajo que presenciaron los actos cometidos en su perjuicio en el centro de trabajo, por temor a alguna represalia, se considera que existen elementos suficientes para concluir que las personas quejasas fueron discriminadas debido a la expresión de género de XXXXX.

Asimismo, a continuación se señalan otros indicios de dicho tipo de violencia que fueron identificados:

I. Retiro de sellos de suspensión de obra colocados por XXXXX. Manifestaron las personas quejasas que después de lo sucedido el XXXXX, la persona titular de la Dirección de Imagen Urbana tuvo una actitud hostil; puntualizaron que le dieron la instrucción a XXXXX de suspender una obra por no tener el permiso correspondiente; posteriormente, el mencionado director ordenó al Coordinador de Inspectores y no a la persona quejosa retirar los sellos colocados por ella porque argumentaron luego que no debió ser suspendida la construcción⁴⁰, con lo cual la persona quejosa aquí mencionada se sintió ridiculizada.

En cuanto a la orden del retiro de sellos de suspensión colocados por la persona quejosa, se tuvo por cierta⁴¹ como consecuencia de que la persona titular de la Dirección de Imagen Urbana, al rendir su informe también señaló que no eran hechos propios, no se le atribuyeron de manera directa, y no fueron del conocimiento propio; ello no obstante que la persona quejosa especificó que el retiro de sellos fue ordenado por el director pero a persona diversa, es decir, al Coordinador de Inspectores.

II. Acoso verbal. Las personas quejasas también señalaron como conductas hostiles los comentarios de la persona titular de la Jefatura del Departamento de Alineamientos de la DGMAOT, relativos a que XXXXX era holgazana y lenta, expresiones que se tienen por ciertas como consecuencia de que la mencionada servidora pública, al rendir su informe señaló:

«...tomando las demás manifestaciones de las quejasas, le informo que no son hechos propios ni se atribuyen de manera directa al suscrito, por lo que no son de conocimiento propio, y en su caso se niega que constituyan actos discriminatorios...» (sic)⁴²

Como se advierte de la transcripción anterior, la persona titular de la Jefatura del Departamento de Alineamientos de la DGMAOT -al igual que el resto de las autoridades señaladas como responsables- respondió con evasivas ante la acusación realizada de manera directa en su contra, siendo insuficiente además la negativa en términos simples que de los hechos realizó, pues las expresiones para descalificar a una persona en la situación de vulnerabilidad como aconteció, constituye un indicador de trato discriminatorio.

Ello aunado a la existencia de la queja en contra de la persona titular de la Jefatura del Departamento de Alineamientos de la DGMAOT por malos tratos hacia su personal, la cual se hizo del conocimiento de la persona titular de la Tesorería Municipal⁴³ por lo que correspondía

⁴⁰ Ello en las fojas 4 y 5 del expediente.

⁴¹ Según lo señalado en el artículo 43 de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato.

⁴² Ver reverso de la foja 94.

⁴³ Ello se demuestra con el escrito suscrito por el Secretario General del Sindicato El Pípila de Trabajadores de Limpia, Mantenimiento, Parques y Jardines, Rastro, Alumbrado Público, Unidades Deportivas y DIF al servicio de la Presidencia Municipal de Guanajuato,



a la autoridad responsable la carga de demostrar las razones de dichos comentarios, o bien las circunstancias que permitieran concluir que contrario a lo señalado por las personas quejas, siempre se condujo con respeto hacia ellas⁴⁴.

Lo anterior con base en los hechos señalados en el escrito de queja, los cuales adquirieron valor probatorio conforme a la jurisprudencia de la Corte IDH, que señala: «las declaraciones de las presuntas víctimas no pueden ser valoradas aisladamente sino dentro del conjunto de las pruebas del proceso, ya que son útiles en la medida en que pueden proporcionar mayor información sobre las alegadas violaciones y sus consecuencias...»⁴⁵.

III. Retraso en la entrega de elementos para desempeñar el trabajo de XXXXX. También afirmaron las personas quejas que hubo retraso en la entrega a XXXXX de los formatos de citación⁴⁶, con motivo de la falta de rúbrica del director, lo que fue reconocido por la persona titular de la Dirección de Imagen Urbana, pues al rendir el informe que le fue solicitado, expresó:

«En lo referente a las afirmaciones de falta de comunicación entre la XXXXX y mi persona con respecto a la asignación de actividades para las dos semanas de su periodo vacacional, únicamente es una cuestión de coordinación administrativa, sin que ello implique un acto de hostigamiento laboral o discriminatorio por cuestión de género.»

Los citatorios en mención eran elementos indispensables para que la persona quejosa realizara su trabajo, debido a que desempeñaba el cargo de XXXXX, teniendo como principal atribución la de realizar XXXXX en edificios desocupados, en construcción, edificios peligrosos y predios en donde se estén ejecutando obras, para ello requería de los citatorios y estar en posibilidad de notificar legalmente los actos de molestia necesarios para llevar a cabo la

Guanajuato, a través del cual hizo del conocimiento de la persona titular de la Tesorería Municipal de Guanajuato, algunas quejas en contra de la persona titular de la Jefatura del Departamento de Alineamientos de perteneciente a la DGMAOT (fojas 78 y 79).

⁴⁴ Al respecto resulta orientadora la tesis aislada I.4o.A.189 A (10a.), con registro digital: 2021822, de rubro y texto siguientes: «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. El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es 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 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 acrediten 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 violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.» [Énfasis añadido]

⁴⁵ Corte IDH. Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Fondo, Reparaciones y Costas. Párrafo 25.

⁴⁶ En el escrito de queja visible en la foja 5 del expediente, señaló XXXXX que durante los más de dos años que se visibilizó como XXXXX no ha cambiado su rendimiento, sin embargo, en últimas fechas se ha menoscabado su condición humana con actos discriminatorios haciendo un trato particular y limitando su desempeño ello ante los hechos ocurridos en las dos semanas que abarcó el periodo vacacional de la XXXXX, la jefa directa de la persona quejosa. Situaciones que se dieron por falta de comunicación entre su superior y el Director de Imagen Urbana y Gestión del Centro Histórico al desconocer el reparto de actividades entre el personal de la Unidad de Gestión y el despacho de las actividades operativas de inspección y supervisión de obras. El director comisionó a uno de los compañeros de la unidad de gestión para que le instruyera las indicaciones a seguir, pero, restringió en sus labores la tardanza en la entrega de los formatos de citación que realizan cada mes, por la falta de rúbrica del director y el sello de la dirección de imagen urbana.



inspección, pero estos le fueron entregados con tardanza durante las dos semanas que abarcó el periodo vacacional de la XXXXX.

El retraso en la entrega ocurrió de manera injustificada porque sin los citados elementos la persona quejosa no estaba en posibilidades de iniciar el procedimiento administrativo de inspección previsto en los artículos 173, 174 y 175 del Reglamento de Edificación y Mantenimiento para la Ciudad de Guanajuato y su Municipio; adicionalmente, se observa que dicha tardanza ocurrió únicamente respecto de XXXXX pues ni de los informes ni de las manifestaciones de las personas quejasas se advierte que esa situación le haya ocurrido a todos los inspectores adscritos a esa área.

La conducta anterior constituyó un acto hostil y de distinción -acoso laboral- en su vertiente vertical descendiente (porque la privó de los elementos indispensables para que como XXXXX desplegara su función), y por lo tanto también, es un indicador de trato discriminatorio por lo que correspondía a las autoridades responsables la carga de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidieran o excluyeran la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, lo cual no ocurrió⁴⁷.

En virtud del tipo de actos cometidos en perjuicio de las personas quejasas, se reitera que si bien por regla general, les correspondía la carga de la prueba para acreditar los hechos en que sustentaban su queja; en este caso en concreto, operó una reversión de la carga probatoria por las conductas denunciadas, por lo que bastaba que las personas quejasas identificaran puntualmente los hechos que consideraron constitutivos del acoso laboral y el trato discriminatorio, para que correspondiera a las autoridades responsables demostrar que no habían incurrido en las conductas que se les atribuyeron, lo que no sucedió y que ya se ha mencionado.

Por lo tanto, se considera que existen en el expediente elementos suficientes para afirmar que la persona titular de la DGMAOT, así como de la Dirección de Administración Urbana, Dirección de Imagen Urbana, y Jefatura del Departamento de Alineamientos, realizaron actos discriminatorios en contra de las personas quejasas con motivo de su expresión de género.

QUINTA. Responsabilidad.

⁴⁷ Al respecto resulta orientadora la tesis aislada I.4o.A.189 A (10a.), con registro digital: 2021822, de rubro y texto siguientes: «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. El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es 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 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 acrediten 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 violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.»



PRODHG

Procuraduría de los Derechos Humanos
del Estado de Guanajuato.

Conforme a lo expuesto en hechos y a lo señalado en la presente resolución, quedó acreditada la violación a la igualdad y no discriminación en relación con el derecho al trabajo de XXXXX y XXXXX.

Ante ello, es obligación de la autoridad responsable reparar de forma integral y efectiva el daño sufrido como consecuencia de las violaciones de derechos humanos señalados; por lo que, considerando lo establecido en los artículos 4 primer párrafo, 7 y 23 de la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, y 55 segundo párrafo de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, esta PRODHG reconoce el carácter de víctimas a las personas Quejas de acuerdo a lo señalado en el artículo 109 fracción IV de Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato, por lo que se girará oficio a la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas para que proceda a su ingreso al Registro Estatal de Víctimas y se surtan los efectos previstos en la Ley de Víctimas del Estado de Guanajuato y su reglamento.

SEXTA. Reparación integral.

Toda violación a Derechos Humanos da lugar a que las personas víctimas obtengan una reparación, lo que implica que el Estado tiene el deber de proporcionarla; así, la competencia de esta PRODHG para declarar que se han violado derechos fundamentales se vincula a la atribución para recomendar la reparación a través de las medidas siguientes:

a) Medidas de satisfacción.

Las víctimas de violaciones a derechos humanos resienten en un grado especial la afectación a sus esferas jurídicas, pues reciben un deterioro en mayor grado toda vez que son las autoridades quienes incurrir en tales conductas cuando son ellas quienes están obligadas a garantizar sus derechos. Por tal circunstancia, reparar las violaciones a derechos humanos implica la ejecución de medidas particulares que devuelvan a las personas la confianza en las autoridades.

Así, esta resolución con base en la investigación en que se sustenta constituye por sí misma una forma de reparación y medida de satisfacción, al consignar la verificación de los hechos y la revelación pública de la verdad.

Por lo que se instituye como declaración oficial que restablece la dignidad, la reputación y los derechos de las víctimas, ante los eventos que ocurrieron en su perjuicio y las consecuencias de la violación a sus derechos humanos, por parte de las autoridades responsables señaladas en esta resolución de recomendación.

De igual forma, la persona titular de la Presidencia Municipal de Guanajuato deberá instruir a las personas que se funjan como titulares de la DGMAOT, Dirección de Administración Urbana, Dirección de Imagen Urbana, y Jefatura del Departamento de Alineamientos, que emitan una disculpa por escrito cada una, dirigida a las víctimas XXXXX y XXXXX, en la que se reconozca la violación a derechos humanos de que fueron objeto y se señale el compromiso de evitar se repitan actos como los que fueron analizados en la presente resolución.

Adicionalmente, la persona titular de la Presidencia Municipal de Guanajuato deberá instruir a la autoridad competente que inicie una investigación de los hechos, y el procedimiento administrativo para que se determinen las responsabilidades administrativas correspondientes



en contra de quienes se desempeñaban como titulares de la DGMAOT, Dirección de Imagen Urbana, así como Jefatura del Departamento de Alineamientos en el momento en que ocurrieron los hechos motivo de la presente queja, debiendo considerarse las pruebas y los razonamientos expuestos en la presente resolución, y se informe en su momento a la PRODHG sobre lo que se resuelva.

b) Medidas de rehabilitación.

Con la finalidad de facilitar a las víctimas hacer frente a los efectos sufridos por causa de los hechos que generaron la violación a sus derechos humanos, y por ser un elemento parte de la reparación integral, deben llevarse a cabo por parte de la autoridad a quien se dirige la presente resolución de recomendación las gestiones necesarias para que, como medida de rehabilitación, se ofrezca y de ser el caso se asegure atención psicosocial a XXXXX y XXXXX, enviando constancia del debido cumplimiento a esta PRODHG.

Esta atención, no obstante el tiempo transcurrido a partir de que acontecieron los hechos, deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata, por todo el tiempo que sea necesaria, y en lugar accesible para las víctimas, otorgándose información previa, clara y suficiente.

Para lo anterior, se deberá contar con el consentimiento y tomar en cuenta la voluntad de las víctimas y de no ser aceptada esta medida, se habrá de recabar la evidencia pertinente, misma que se deberá hacer llegar a esta PRODHG.

c) Medidas de no repetición.

Los actos discriminatorios analizados en la presente resolución se relacionan con la reproducción de estereotipos asociados a la discriminación estructural e histórica que han sufrido las minorías sexuales, por ello, las medidas de reparación deben tener un efecto correctivo hacia cambios estructurales que desarticulen esos estereotipos y prácticas que perpetúan la discriminación contra personas con otra OSIG, para ello es importante que se impartan capacitaciones, así como la implementación de campañas que contribuyan a un ambiente de respeto y tolerancia.

Si bien en el presente expediente se informó que el personal adscrito a la DGMAOT recibió una capacitación relativa a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCF1-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACION; la autoridad a quien se dirige la presente recomendación deberá instruir que se imparta capacitación dirigida a las personas titulares de la DGMAOT, Dirección de Administración Urbana, Dirección de Imagen Urbana, y Jefatura del Departamento de Alineamientos, de forma específica en los siguientes temas: Derechos humanos: orientación sexual y no discriminación; Protección de los derechos de personas con otra OSIG; y Discriminación, y superación de estereotipos de género en contra de personas con otra OSIG, debiendo remitirse constancia sobre dichas capacitaciones a esta PRODHG.

Además, se deberá emitir un protocolo que garantice el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas con otra OSIG que laboren en las dependencias y entidades del municipio de Guanajuato, bajo la premisa de ofrecer ambientes laborales libres de discriminación, lo que además contribuirá a la eliminación de prejuicios arraigados en la sociedad así como a la disminución de la exclusión, mismo que de igual forma deberá remitirse a esta PRODHG a efecto de considerarse cumplido este punto en caso de ser aceptada la presente resolución de recomendación.



PRODHG

Procuraduría de los Derechos Humanos
del Estado de Guanajuato.

En mérito de lo expuesto en razones y fundado en derecho, resulta procedente dirigir a la persona titular de la Presidencia Municipal de Guanajuato, la presente resolución de recomendación, al tenor de los siguientes:

RESOLUTIVOS DE RECOMENDACIÓN

PRIMERO. Instruya a la autoridad competente que inicie una investigación de los hechos, y el procedimiento administrativo para que se determinen las responsabilidades administrativas correspondientes en contra de quienes se desempeñaban titulares de la DGMAOT, Dirección de Imagen Urbana, así como Jefatura del Departamento de Alineamientos en el momento en que ocurrieron los hechos motivo de la presente queja, debiendo informar a esta PRODHG sobre lo que se resuelva.

SEGUNDO. Realice las gestiones necesarias para que se ofrezca y de ser el caso se asegure atención psicosocial a XXXXX y XXXXX, en los términos señalados en la presente resolución.

TERCERO. Instruya a quien corresponda para impartir una capacitación dirigida a las personas titulares de la DGMAOT, Dirección de Administración Urbana, Dirección de Imagen Urbana, y Jefatura del Departamento de Alineamientos, en los temas precisados en esta resolución.

CUARTO Efectúe las acciones necesarias para emitir un protocolo que garantice el derecho a la no discriminación de identidad y expresión de género de las personas con otra OSIG que laboren en las dependencias y entidades del municipio de Guanajuato.

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

Notifíquese personalmente 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.