

**RECOMENDACIÓN,  
ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN  
Y  
PROPUESTA PARTICULAR**

León, Guanajuato, a los 25 veinticinco días del mes de octubre del año 2019 dos mil diecinueve.

**V I S T O** para resolver el expediente número **41/19-A**, iniciado con motivo de la queja presentada por **XXXX**, respecto de actos cometidos en su agravio, mismos que estima violatorios de sus Derechos Humanos y que atribuye al **SUPERVISOR DE LA ZONA ESCOLAR 160 Y A LA JEFA DE LA UNIDAD JURÍDICA DE LA DELEGACIÓN REGIONAL LEÓN DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN**.

**SUMARIO**

La parte lesa señaló que en fecha 15 quince de marzo de 2018, acudió en compañía de su esposa a dejar un documento en las oficinas de la Supervisión de Zona Escolar 160, ya que así se lo había solicitado el supervisor Rodolfo Trujillo Martínez, quien en ese momento no se encontraba, por lo que decidió realizar una llamada telefónica informándole que había dejado el documento, resultando en dicha llamada agredido verbalmente por la referida autoridad, quien acto seguido regresó la llamada y se disculpó.

Asimismo, refiere que a partir de ese momento comenzó a ser acosado laboralmente por Rodolfo Trujillo Martínez y además, esgrime un segundo punto de queja en contra de la licenciada Estela Guadalupe Vargas Segura, jefa de la unidad jurídica, quien ha sido omisa en atender y resolver respecto del escrito de queja que se hizo llegar a su departamento el día 10 diez de octubre del año 2018 dos mil dieciocho.

**CASO CONCRETO**

- **Violación del derecho a desarrollarse en un ambiente laboral libre de violencia**

El presente punto de queja se expone por parte de XXXX en contra del Supervisor de la Zona Escolar 160, profesor Rodolfo Trujillo Martínez, por considerar que el señalado como responsable ha incurrido en actos que menoscaban su derecho a un ambiente laboral libre de violencia, en específico considera que se trata de un acoso en su contra.

Lo anterior lo narra señalando un antecedente respecto de una discusión que tuvieron vía telefónica el día 15 de marzo del año 2018, puesto que el quejoso le llamó al supervisor para mencionarle algo sobre un documento que le fue solicitado a su esposa, mencionando que el profesor Trujillo durante la llamada únicamente le ofendió con palabras altisonantes, incluso retándolo a los golpes, culminando dicha llamada con lo que considera una amenaza en su contra. No omite referir que alrededor de 20 minutos después el señalado supervisor le regresó la llamada telefónica diciéndole que creía haberse exaltado, que se disculpaba y que se disculparía con su esposa también, situación que afirma ocurrió.

Lo referido en el párrafo anterior se señala como antecedente, pues comenta el quejoso que a partir de ese día, es decir, del 15 quince de marzo del año 2018, el supervisor comenzó a acosarle, pues le dijo a su directora que no le concediera permisos para salir y le dijo de forma personal que le haría perder su trabajo de forma altanera, obligándole a que lave el carro durante las reuniones del órgano colegiado, haciendo alusión a que la directora de su plantel, profesora XXXX, tiene conocimiento de la situación que refiere.

Respecto de lo anteriormente narrado, este Organismo recibió el informe solicitado al profesor Trujillo Martínez, quien respecto del antecedente reconoce que sí existió, sin embargo refiere que los insultos fueron proferidos por el quejoso en su contra y no al revés, al no entender en qué tenor iba la llamada telefónica que tuvieron decidió colgar el teléfono, minutos después reflexionó para llamarle de regreso e intentar solucionar las cosas, bajar el tono de la conversación y ofreció disculpas, mencionando que también lo hizo el propio quejoso.

Así, continúa su informe expresando que después de dicho problema suscitado en marzo de 2018, ambas partes quedaron en buenos términos, al grado de seguir manteniendo una relación cordial, dentro de la cual la propia autoridad responsable señala que es verdad que en una ocasión le comentó a la parte lesa sobre una promesa que éste le habría hecho tiempo atrás, consistente en lavar el automóvil que tiene asignado, a lo que el aquí agraviado aceptó y esa fue la única ocasión en que éste lavó dicho automóvil, argumentando que además no le obligó a ello, sino fue una acción voluntaria del propio quejoso.

Señala que una vez que se le notificó a la esposa del hoy quejoso el día 5 cinco de octubre del año 2018 que no existiría un contrato para ella y que debía retirarse de las instalaciones donde realizaba sus labores, pues no se encontraba formalmente contratada, el doliente se enojó con él y días después (el día 10 de octubre), decidió revivir ante el departamento de consejería jurídica la problemática suscitada entre ellos 7 meses atrás aproximadamente, por lo que decidió apersonarse en las instalaciones escolares donde labora la parte lesa para

ofrecerle el pago por a que lavado de automóvil antes mencionado, a lo cual el quejoso no aceptó.

Por último, niega rotundamente actuar de modo que se esté acosando al doliente, pues a partir de ese momento únicamente y por solo una ocasión, le refirió que por favor cumpliera con su horario de trabajo de forma completa, mencionando que por recomendación del departamento jurídico y de su propio jefe inmediato, lo referente a la relación existente con el agraviado se tratara por vía de la directora del plantel en el que éste labora.

Una vez contextualizado lo anterior, se considera necesario definir el derecho a desarrollarse en un ambiente laboral libre de violencia, el cual puede verse menoscabado en dos sentidos: a) como un acto de violencia particular y único; y b) como una serie de actos violentos consecuentes y relacionados entre sí, denominado este último como “acoso laboral”.

Ahora bien, los componentes para evidenciar y acreditar la existencia de acoso laboral se establecen en Tesis de Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>1</sup> y son los siguientes:

- i. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir;
- ii. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos;
- iii. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso, y;
- iv. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

Asimismo, se establece el principio de carga probatoria, pues en los procesos sobre violaciones de derechos humanos la defensa del Estado no puede descansar sobre la imposibilidad del demandante de allegar pruebas que, en muchos casos, no pueden obtenerse sin la cooperación del Estado. Es el Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio.<sup>2</sup>

Una vez establecido y debidamente fundado el derecho, este Organismo considera necesario aclarar los hechos a fin de esclarecer si el acto reclamado consiste en su conjunto en lo anteriormente denominado “acoso laboral”, si se trata de un único acto de violencia, o, en todo caso, si no se actualiza ninguno o si se logra desacreditar por parte de la autoridad señalada como responsable lo imputado.

En esta línea, se toma en cuenta el hecho acreditado de que al doliente se le solicitó en al menos una ocasión que lavara el automóvil de la señalada como responsable, aludiendo esta última que fue de común acuerdo, la realidad es que la voluntad de un empleado, en gran medida, se encontrará mermada cuando de un superior jerárquico se reciba una instrucción, favor o solicitud que se encuentre fuera de las funciones que el trabajador realiza, es decir, cuando existe una relación de supra subordinación en el ámbito laboral, las decisiones libres de quien se encuentra en estado de inferioridad suelen no serlo del todo, pues siempre se considera por este último la posibilidad de que de no realizar lo solicitado pueden devenir represalias.

Lo anterior, la teoría general del derecho lo establece para las relaciones jurídicas del ámbito del derecho civil, sin embargo, a dicho principio denominado de la “autonomía de la voluntad”, la Suprema Corte le ha dotado de un rango constitucional a través de su tesis de rubro: **AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD. ES UN PRINCIPIO DE RANGO CONSTITUCIONAL**<sup>3</sup>, que explica en su contenido que el respeto del individuo como persona requiere el respeto de su autodeterminación individual, por lo que si no existe libertad del individuo para estructurar sus relaciones jurídicas de acuerdo con sus deseos, no se respeta la autodeterminación de ese sujeto.

Así, actualizando lo anterior al caso concreto, esta Procuraduría considera que la solicitud realizada por la señalada como responsable, sin importar el contexto en el que fue expresada, no dejaba otra opción al quejoso que contestar que sí, que lavaría ese automóvil, pues aunque él conoce que esa no es una de sus funciones o actividades propias de la labor que desempeña, esto se lo habría pedido una persona con cierto poder dentro de la estructura administrativa, persona que también sabe perfectamente que no es función de intendencia lavar los coches, por lo tanto se considera un acto de violencia en el ámbito laboral y queda acreditado parcialmente el acto reclamado.

Continuando con la línea de argumentos, si bien no es posible acreditar por la parte lesa que existieron más solicitudes para lavar el automóvil de la señalada como responsable tal cual refiere en su queja, ni tampoco que dichas solicitudes se hicieran de forma altisonante exponiendo la posibilidad de perder su empleo si no las realizaba, ha quedado debidamente fundado que la carga de la prueba no es para la parte demandante cuando es el Estado el que cuenta con los medios para aclarar lo sucedido.

<sup>1</sup> No. Registro: 2006868. Tesis Aislada. Materia: Civil, Laboral. Décima Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Tesis: 1a. CCLI/2014 (10a.) Página: 137.

<sup>2</sup> Caso Velásquez Rodríguez, supra 63, párrs. 135-136; Caso Godínez Cruz, supra 63, párrs. 141-142.

<sup>3</sup> No. Registro: 2008086. Tesis Aislada. Materia: Constitucional. Décima Época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I. Tesis: 1a. CDXXV/2014. Página: 219.

En el presente caso, el Estado habría podido estar en posibilidades de ayudar a resolver y no lo hizo, pues en primer lugar la autoridad señalada como responsable expresa en su informe que solo por una ocasión solicitó lavar el carro al hoy quejoso, respecto de lo cual, es decir, del hecho de que habría sido una única ocasión, dice tener testigos que no ofrece para buscar acreditar lo expresado. Además, en segundo lugar, se toma en cuenta que la propia parte lesa ofreció como testimonio de su dicho a la directora de su plantel, la maestra XXXX, a quien este Organismo le solicitó un informe al respecto vía oficio número XX, mismo que fue recibido el día 24 de mayo del año 2019, sin recibir respuesta al respecto.

En dicho orden de ideas, es posible establecer responsabilidad por el acto reclamado en contra del profesor Rodolfo Trujillo Martínez, pues ni de parte suya, ni de parte del Órgano del Estado del que forma parte (al omitir la directora remitir el informe solicitado), se tuvo la voluntad de esclarecer lo sucedido, y al considerar acreditado al menos un acto de violencia como ha sido referido anteriormente el hecho de solicitarle lavar su automóvil sabiendo que no una función asignada laboralmente al quejoso, es presumible indiciariamente entender que esto sucedió en diversas ocasiones como lo refiere éste.

Por lo anteriormente expuesto, esta Procuraduría considera necesario establecer juicio de reproche respectivo.

- **Violación del derecho a la seguridad jurídica**

Como segundo acto reclamado, el quejoso considera que su seguridad jurídica se vio afectada por parte de la licenciada Estela Guadalupe Vargas Segura, Jefa de la Unidad Jurídica de la Delegación Regional de Educación León, pues le atribuye como acto reclamado la omisión de atender el escrito de queja que le fue recibido el día 10 diez de octubre del año 2018 y en el cual, además de expresar otras cuestiones no relativas al concepto de queja ante este Organismo, narra de forma sucinta el mismo acto reclamado en contra del profesor Trujillo Martínez.

Al respecto, la licenciada Vargas Segura remite a este Organismo un documento sin referencia específica a un expediente de investigación abierto, sellado por la Jefatura de Sector, y firmado por el Jefe de Sector, el profesor Trujillo y el quejoso, en el cual se detalla lo siguiente:

*“...Después de haber dialogado con el C. XXXX y el Supervisor de la Zona Escolar No, 160 Profr. Rodolfo Trujillo Martínez, SE LLEGO AL ACUERDO de que en lo sucesivo el maestro Rodolfo Trujillo se dirigirá a la directora de la escuela para tratar cualquier asunto relacionado con el Sr. XXXX y que éste cumplirá con el horario oficial para realizar su trabajo de intendencia en la escuela y de esta manera evitar situaciones entre en Sr. XXXX y el Supervisor.”*

Ahora bien, uno de los principios fundamentales de todo ordenamiento constitucional democrático es la seguridad jurídica, debido a la necesidad de que los ciudadanos sepan, en todo momento, a qué atenerse en sus relaciones con el Estado y con los demás particulares.

El principio de seguridad jurídica, en consecuencia, debe entenderse como la confianza que los ciudadanos pueden tener en la observancia y respeto de las situaciones derivadas de la aplicación de normas válidas y vigentes. La seguridad jurídica se asienta sobre el concepto de predictibilidad, es decir, que cada uno sepa de antemano las consecuencias jurídicas de sus propios comportamientos.

Por ello, como dice el Tribunal Constitucional Español, *“entendida en su sentido más amplio, la seguridad jurídica supone la expectativa razonablemente fundada del ciudadano en cuál ha de ser la actuación del poder en aplicación del derecho.”*<sup>4</sup>

Bajo esta concepción, no puede ser reprochable el acto reclamado ante la señalada como responsable, pues no existió la omisión que refiere en su queja la parte lesa, toda vez que el día 30 treinta de octubre de 2018, él mismo participó en un procedimiento que tiene la forma de conciliación entre las partes, y en éste se llegó a un acuerdo que firmó de consentimiento; por lo tanto, es imposible acreditar un menoscabo a su seguridad jurídica como plantea, por lo que el acto no es reprochable *per sé*.

Sin embargo, la realidad fáctica es que la conciliación citada no tuvo resultados favorables, pues desde el día en que se firmó ésta, es decir, el 30 treinta de octubre del año 2018, y al menos hasta el día 13 trece de febrero del año 2019, día en que el quejoso presenta su dolencia ante esta Procuraduría, éste siguió resintiéndose la afectación expuesta, es decir, fácticamente hace saber a esta dependencia que el profesor Trujillo Martínez no respetó lo previamente convenido de tratarle con respeto como se habría acordado.

Así, sin generar un reproche específico en contra de la licenciada Estela Guadalupe Vargas Segura, este Organismo considera necesario realizar una propuesta particular de tal forma que se pueda solucionar en los hechos lo referido por XXXX.

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

---

<sup>4</sup> Pleno. Sentencia 36/1991, de 14 de febrero, II.5.

## RECOMENDACIÓN

**ÚNICA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Recomendación** a la Secretaría de Educación en el Estado de Guanajuato, doctora **Yoloxóchitl Bustamante Díez**, a efecto de que se instruya a quien corresponda para que inicie procedimiento disciplinario laboral en contra del Supervisor de la Zona Escolar 160, profesor **Rodolfo Trujillo Martínez**, respecto de la **violación del derecho a desarrollarse en un ambiente laboral libre de violencia**, misma que le fue atribuida por **XXXX**.

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

## ACUERDO DE NO RECOMENDACIÓN

**ÚNICO.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Acuerdo de No Recomendación** a la Secretaría de Educación en el Estado de Guanajuato, doctora **Yoloxóchitl Bustamante Díez**, respecto de la **violación del derecho a la seguridad jurídica**, misma que le fue atribuida por **XXXX** a la licenciada **Estela Guadalupe Vargas Segura**, Jefa de la Unidad Jurídica de la Delegación Regional de Educación León.

## PROPUESTA PARTICULAR

**ÚNICA.-** Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, emite **Propuesta Particular** a la Secretaría de Educación en el Estado de Guanajuato, doctora **Yoloxóchitl Bustamante Díez**, a efecto de que instruya a quien corresponda de forma que se investiguen fehacientemente los hechos relatados en el caso concreto y se dé el seguimiento necesario a la conciliación realizada entre el hoy quejoso y el profesor **Rodolfo Trujillo Martínez**, con la finalidad de resolver fácticamente la problemática planteada por **XXXX**.

Notifíquese a las partes.

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

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